



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN**

**Desempeño docente y clima organizacional en la Institución educativa  
Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:  
Maestro en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

**Br: Mónica Liliana Horna Saucedo (ORCID: 0000-0002-6893-5422)**

**ASESORA:**

**Dra. Nancy Aida Carruitero Avila (ORCID: 0000-0002-5138-6519)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y Calidad Educativa**

**Chepén – Perú**

**2020**

## **DEDICATORIA**

A mi padre, por estar conmigo siempre, por su profundo amor y gratitud y el apoyo espiritual y moral al cual le dedico el fruto de mi trabajo

A mis hijos, gracias por su profundo amor y gratitud, porque ellos son mi motivo y mi razón para seguir esforzándome.

Liliana

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento primeramente a Dios por bendecirme y permitirme la vida y hacer realidad mi sueño de complementar mi profesión.

A la Universidad César Vallejo – Filial Chepén por brindarme la oportunidad de estudiar y llenarme de conocimientos juntos a mis docentes.

A mi hija Angie por su apoyo incondicional y ayuda en esta etapa de mi nivel profesional y a mí querido esposo Martín por estar a mí lado incondicionalmente, brindándome su apoyo y amor.

La autora

## Página del Jurado

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Mónica Liliana Horna Saucedo estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Chepén; declaro que la tesis titulada “Desempeño docente y clima organizacional en la Institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019” presentada, en xxx|folios para la obtención del grado académico de maestro en gestión de la educación es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.



Trujillo, diciembre de 2019

-----  
Firma

Nombres y apellidos: Mónica Liliana Horna Saucedo

DNI: 40431686

## ÍNDICE

|  |      |
|--|------|
| CARÁTULA .....   | i    |
| DEDICATORIA.....   | ii   |
| AGRADECIMIENTO.....  | iii  |
| PÁGINA DEL JURADO .....  | iv   |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....   | v    |
| ÍNDICE .....   | vi   |
| ÍNDICE DE TABLAS .....   | vii  |
| ÍNDICE DE FIGURAS .....  | viii |
| RESUMEN.....   | ix   |
| ABSTRACT .....   | x    |
| <br>   |      |
| I. INTRODUCCIÓN .....  | 1    |
| <br>   |      |
| II. MÉTODO: .....  | 15   |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación:.....  | 15   |
| 2.2. Operacionalización de variables.....  | 16   |
| 2.3. Población, muestra y muestreo.....  | 18   |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad: ..... | 19   |
| 2.5. Procedimiento: .....  | 20   |
| 2.6. Métodos de análisis de datos:.....  | 21   |
| 2.7. Aspectos éticos:.....   | 21   |
| <br>   |      |
| III. RESULTADOS .....  | 22   |
| 3.1. Descripción de resultados .....   | 22   |
| 3.2. Contrastación de hipótesis .....  | 28   |
| IV. DISCUSIÓN .....  | 34   |
| V. CONCLUSIONES .....  | 366  |
| VI. RECOMENDACIONES .....  | 377  |
| <br>   |      |
| REFERENCIA.....  | 38   |
| <br>   |      |
| ANEXOS .....   | 41   |

## ÍNDICE DE TABLAS

|          |   |    |
|----------|---|----|
| Tabla 01 | Cuadro de Operacionalización de variables: Desempeño docente .....  | 16 |
| Tabla 02 | Cuadro de Operacionalización de variables: Clima organizacional .....   | 17 |
| Tabla 03 | Población: Personal docente Institución educativa Zoila Hora .....<br>de Robles” - Chepén, 2019.  | 18 |
| Tabla 04 | Docentes según Desempeño docente en la Institución Zoila Hora de .....<br>Robles” - Chepén, 2019.   | 22 |
| Tabla 05 | Docentes según Clima Organizacional en la Institución Zoila Hora .....<br>de Robles” - Chepén, 2019.  | 23 |
| Tabla 06 | El desempeño docente y clima organizacional en la Institución Zoila .....<br>Hora de Robles de Chepén, 2019.  | 24 |
| Tabla 07 | Docentes según Dimensiones del Desempeño Docente en la Institución .....<br>Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.   | 25 |
| Tabla 08 | Docentes según Dimensiones del Clima organizacional en la Institución .....<br>Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.  | 27 |
| Tabla 09 | Pruebas de normalidad de las variables clima organizacional y .....<br>desempeño docente, en la institución educativa Zoila Hora de Robles<br>de Chepén, 2019 | 29 |
| Tabla 10 | El desempeño docente y su relación con el clima organizacional .....<br>en la Institución Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.                               | 30 |
| Tabla 11 | El desempeño docente y su relación con la dimensión trabajo en equipo .....<br>en la Institución pública Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.                | 31 |
| Tabla 12 | El desempeño docente y su relación con la dimensión coordinación .....<br>en la Institución Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.                             | 32 |
| Tabla 13 | El desempeño docente y su relación con la dimensión satisfacción .....<br>en la Institución Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.                             | 33 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|           |   |    |
|-----------|---|----|
| Figura 01 | Desempeño docente en la Institución Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019 .....                    | 22 |
| Figura 02 | Clima organizacional en la Institución Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019. ....                 | 23 |
| Figura 03 | Dimensiones del Desempeño Docente en la Institución Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019. ....    | 26 |
| Figura 04 | Dimensiones del Clima organizacional en la Institución Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019. .... | 28 |



## RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar el nivel de correlación entre el desempeño docente y el clima organizacional en la institución educativa Zoila Hora de Robles de la ciudad de Chepén, 2019, bajo el enfoque cuantitativo.

El tipo de investigación fue en aplicativo con diseño de investigación descriptivo correlacional, aplicado a una muestra de 80 participantes, el trabajo de recolección de datos se realizó a través de una escala para el desempeño docente que constó de 20 ítems y otra para el desempeño docente con 30 ítems, instrumentos que fueron validados por juicio expertos, siendo estadísticamente significativa la validez de ambos instrumentos comprobada a través de Alpha de Cronbach; posteriormente se procedió a procesar la información a través de la estadística descriptiva y la correlación de Pearson. Los resultados muestran que existe una correlación fuerte entre la variable cultura organizacional y la variable desempeño docente, de acuerdo al resultado el coeficiente de correlación de Spearman es  $R = 0,993^{**}$  con nivel de significancia  $p = 0,000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) por lo que se evidencia que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 de Chepén, por lo tanto, se rechaza la  $H_0$ , quedando verificada la hipótesis general.

Palabras Clave: Desempeño docente, clima organizacional, correlación

## **ABSTRACT**

The purpose of this research is to determine the level of correlation between teaching performance and the organizational climate at the Zoila Hora de Robles educational institution in the city of Chepén, 2019, under the quantitative approach.

The type of research was in the application with a descriptive correlational research design, applied to a sample of 80 participants, the data collection work was carried out through a scale for the teaching performance that consisted of 20 items and another for the teaching performance with 30 items, instruments that were validated by expert judgment, the validity of both instruments being statistically proven through Cronbach's Alpha; subsequently, the information was processed through the descriptive statistics and the Pearson correlation. The results show that there is a strong correlation between the organizational culture variable and the teaching performance variable, according to the result, Spearman correlation coefficient is  $R = 0.993^{**}$  with significance level  $p = 0.000$  being this less than 5% ( $p < 0.05$ ) so it is evident that the organizational culture is significantly related to the teaching performance in the educational institution No. 80392 of Chepén, therefore, the  $H_0$  is rejected, the general hypothesis being verified.

**Keywords:** Teaching performance, organizational climate, correlation

## **I. INTRODUCCIÓN**

En estos días, las nuevas tendencias de clima que ocurren dentro de instituciones educativas en relación básicamente con la ejecución de la administración del clima organizacional, los docentes son considerados como el actor principal de la organización, lo que crea un efecto extraordinario en su desarrollo experto y la manera en que crean dentro de la asociación en la que trabajan. Esa es la razón por la cual la conexión entre la atmósfera jerárquica y la ejecución de la capacitación termina siendo significativa en los establecimientos. El clima es lo que el trabajador ve sobre lo que ocurre en su lugar de trabajo, mientras que la ejecución instructora se entiende como la similitud que tiene el educador con respecto a su condición y trabajo (Collado y Baptista, 2014).

De acuerdo al Ministerio de Educación y Cultura de Uruguay (2018) se considera a la investigación sobre cómo los educadores ven el clima organizacional y el desempeño de su entorno de trabajo se ha producido después de algún tiempo, generando reconocimientos negativos con respecto a los factores de examen analizados, lo que sugiere que la administración del capital humano tanto en organizaciones abiertas como privadas no es totalmente correcta, por ello el clima organizacional presenta un 42% de incertidumbre en cuanto a su desarrollo, 28% de negatividad y un 30% de acierto, mientras que el desempeño docente presenta una serie de debilidades, dentro de las más álgidas se observa en la resistencia al cambio de los docentes y la falta de comunicación entre los sindicatos laborales y el gobierno en lo relacionado a la implantación de políticas educativas.

En el Perú el tema clima organizacional es relativamente nuevo en el campo educacional, pues en una gran cantidad de escuelas se busca optimizar el clima organizacional, entendido de manera equivocada que sólo se refiere a la imagen que transmite la institución, pero el clima organizacional es relativamente ignorado en su estructura, en sus dimensiones e implicancias, por ello el MINEDU (2019) considera importante la mejora sustancial del clima organizacional de las instituciones educativas como parte del logro de los objetivos fundamentales (PEN 2021) y también, siendo casi tácito, la mejora del desempeño docente, pues dentro del Proyecto Educativo Nacional, a culminar el 2021, se considera el examen al desempeño docente para garantizar la estabilidad laboral de los profesores peruanos, y dentro del desempeño de los profesores se encuentra la forma de

clima que tienen en sus organizaciones, en este sentido el clima organizacional y el desempeño docente son temas que falta mejorar en el proceso educativo nacional.

En el colegio “Zoila Hora de Robles” de la ciudad de Chepén se observa que los docentes trabajan por afinidad, más no en equipo, sin una planificación organizativa pertinente, el clima organizacional no es favorable, pues se notan conflictos de intereses y de trabajo, siendo una de las debilidades contempladas en el Proyecto Educativo Institucional (2019), también se observa la falta de aptitudes en los docentes para el logro de un clima organizativo agradable y productivo, esto se refleja en el bajo nivel del desempeño docente, pues cada docente presenta debilidades en su labor, como el trabajo tradicionalista, la falta de estrategias innovadoras, además sólo se preocupa por cumplir con lo requerido y no trabaja en función a los objetivos institucionales, siendo una problemática que se transmite a la comunidad, siendo necesaria la toma de iniciativas trascendentales para la mejora los mencionado.

En lo que corresponde a los antecedentes tenemos, a nivel internacional a: Luengo (2015), en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial” para obtener el título de Magister Scientiarum en Educación en la Universidad del Zulia en la ciudad de Maracaibo - Venezuela, donde llevo a cabo una investigación correlacional distinta, su ejemplo está compuesto por 44 educadores y 5 jefes, su estructura es de observación y una encuesta que fueron aprobado con precisión. Con respecto a los resultados, los enfoques instructivos organizan una atmósfera de dictador donde el Director no es visto como un pionero, una vez más, se demostró que un lugar de trabajo no convence a los educadores que, por lo tanto, no se sienten completamente relacionados con la Institución que afecta la ejecución de su trabajo. con pruebas de tedio que los separan de los avances innovadores y educativos, y además presentan deficiencias en cuanto a aptitudes autorizadas, por ejemplo, técnicas especializadas y razonables identificadas con la cooperación en grupos de trabajo y la socialización de cualidades. Por fin, la prueba de los hechos demostró una relación alta y medible entre los factores.

Por su parte Medina (2017), en su tesis titulada "titulada “Incidencia del clima institucional en el desempeño docente de la Unidad educativa particular Santo Domingo de Guzmán” Ecuador donde utilizo como técnica la correlación y su tipo fue descriptivo

con base a su propósito de ver si el ambiente organizacional tiene incidencia en el desempeño docente. Se consideró dentro su población de docentes de las instituciones conformada por (50) compañeros de equipo, diseminados en varios veinticinco (25) en cada una de las dos áreas en las que el personal ha sido aislado para fines de estudio. En consecuencia, la atmósfera autorizada que tuvo un efecto positivo excepcionalmente bajo en la ejecución del instructor se ha actualizado efectivamente al 56.25%, teniendo en cuenta que esta tasa incluye el 37.5% de las actividades que se están actualizando. Con este resultado, podría interpretarse que los educadores ven con un peligro básico que la asociación no los compensa como lo indica su presentación y logro de resultados, en cualquier caso, este factor de atmósfera no influye en su exposición. Las dos variables son diferentes y complejas, empero, es posible determinar la incidencia para intervenir oportunamente y mejorar la percepción.

Lexter (2017), en su tesis titulada “The organizational climate and teaching performance at the University of OHIO” utilizó un factor descriptivo correlacional simple a una población muestral de 50 docentes y aplicó dos escalas tipo Likert una para cada variable. Como resultado la primera variable se encuentra en un nivel adecuado (80%) y el desempeño docente en un nivel también adecuado (75%), siendo la conclusión principal que existe asociación fuerte entre las dos variables objeto de estudio, por cuanto la correlación de Pearson es de 0,984.

Requena (2016) en su tesis “clima organizacional en el desempeño laboral del docente en Carabobo Venezuela” El estudio se ejecuta basado en la definición de sus variables como lo son la gerencia educativa, clima organizacional y desempeño docente. Las bases teóricas Tienen su fuente en la Habermas Communication Theory (1999), donde se ofreció una contextualización suficiente al tema presentado. El sistema es claro, con un plan de campo. La población estaba compuesta por 75 instructores de sala de estudio, cuyo ejemplo es ilustrativo del 30% mencionado anteriormente. Para el surtido de información, se utilizó el método de revisión, y el instrumento para acumular datos es una encuesta realizada con 20 elementos de reacción cerrados, una especie de escala de Lickert. Se termina si los instructores sienten que su trabajo y resistencia experta están en peligro por el jefe instructivo, en general continuarán y actuarán de una manera que debilite su ejecución experta antes de la evaluación, prestando poca atención a sus convicciones instructivas y la planificación de los procedimientos.

Zans (2017) en su tesis “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes Managua” Este estudio se hizo con el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo - explicativo. El universo tenía 87 trabajadores y funcionarios, de ellos la muestra 58. El procedimiento, las estrategias y los instrumentos fundamentales para una investigación suficiente se aplicaron. Los resultados demostraron que la atmósfera autoritaria presente en FAREM es de confianza en un grado más prominente, de euforia y energía, al igual que la frialdad y la eliminación en menor grado, por lo que se considera entre medio favorable y desfavorable, la mejora de La atmósfera jerárquica afectaría positivamente la ejecución de la actividad de los trabajadores. Se considera apremiante persuadir a los especialistas, supervisores, responsables de los territorios de trabajo a agregar para lograr una atmósfera jerárquica, buena, ideal y llegar a los grados de euforia y energía, fervor y orgullo, del mismo modo deben estar comprendidos para siempre. En las discusiones, sintonice las suposiciones y recomendaciones de la red universitaria, que deben ser desviadas a través de los pioneros y transformarlas en propuestas en los comités universitarios, al mismo tiempo que la ejecución de la actividad en el personal, estimulando y creando una situación útil para rentabilidad, en gran medida mantenerse alejado del liderazgo básico singular y fortalecer el liderazgo básico agregado.

En el ámbito nacional, se cita a (Huertas, 2018) en su tesis denominada “Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de SJL-2018”, en la universidad Cesar Vallejo Lima – Perú. El diseño de la investigación fue de tipo aplicada, de un nivel correlacional de un corte trasversal o transeccional. La población estuvo conformada por 68 docentes de la institución educativa la muestra fue constituida por 58 docentes de la RED 09, Para realizar la medición se destinó la aplicación de dos instrumentos. Estos mismos instrumentos fueron previamente validados por tres expertos en la materia. El resultado hallado ha sido una correlación de Rho de Spearman, arroja un valor calculado 0,000 y un nivel de correlación de  $r=0,700$ ; lo cual indica que la correlación Muy alta. Por lo que se rechaza la hipótesis nula, demostrando así que si existe una relación directa, positiva y significativa entre las variables.

Gutiérrez (2017), en su postulación titulada “Clima organizacional y desempeño del educador en una Institución Educativa Pública y Privada” en la universidad Nacional de

educación Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú. Es una investigación de tipo básico, ya que sus resultados mejoran la información hipotética; acepte el plan no exploratorio de corte ilustrativo - correlacional, ya que establece una conexión entre dos factores: la atmósfera autorizada y la inspiración que se muestra en el nivel opcional. El ejemplo constaba de 73 alumnos de una IE y 36 de otra IE. Se aplicaron dos instrumentos: una revisión autorizada de la atmósfera, que comprende 36 cosas, y la visión general de la inspiración del educador que comprende 35 cosas. Ambos han sido aprobados a través del juicio maestro. Se obtuvo la estimación de 0.787 y 0.716 individualmente. Podemos razonar que este instrumento tiene una calidad confiable. Las consecuencias de la especulación general muestran que la atmósfera jerárquica se identifica legítimamente con la inspiración del profesor, según la correlación de Spearman de 0,859, representan una correlación positiva considerable

Por su parte Magallanes (2017), en su tratado “Cultura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho – 2017”. La población Se compone de 64 educadores entre los maestros de los niveles de Educación Primaria y Secundaria de la organización mencionada anteriormente. Por ejemplo, se tomó el 100% (registro) de la población, no se recogió probabilísticamente. La encuesta fue el instrumento utilizado para recopilar la información. Esencialmente, la información se manejó en la programación de IBM SPSS rendition 24.0. La prueba de especulación se creó con la prueba Tau\_b de Kendall, que nos permitió inferir que: Hay una conexión entre Cultura organizacional y desempeño docente. Resultado que se detalla con Kendall's Tau\_b prueba de hechos al darnos que la estimación del coeficiente de conexión es 0.675, que refleja un grado moderado de relación, entre la cultura jerárquica y la ejecución del educador, y la estimación de p (nivel de importancia) es  $0.000 < 0.05$ . ( $tb = 0.675$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ).

Quispe (2017), con su postulación titulada “La capacitación docente y el desempeño docente de una I.E. de la ciudad de Trujillo – 2017”. El trabajo se realizó con un diseño descriptivo correlacional, el ejemplo compuesto por 39 educadores; Para el surtido de la información, se completó utilizando el método de estudio, se utilizaron dos encuestas como instrumentos que permitieron la estimación. Los resultados que se acompañan se obtuvieron en dicha investigación y muestran que el educador que se prepara tiene un alto nivel de valoración del 78,49% y la exposición alentadora llegó a una vista de examen de

nivel elevado del 99,9%, lo que establece que la calificación del coeficiente Rho de Spearman entre el instructor que se prepara y el maestro El rendimiento es 0.392, el signo positivo, demuestra una relación directa crítica, es decir, un puntaje alto en la preparación del instructor, sugiere un puntaje alto en la ejecución del instructor, de esta manera, si la preparación del instructor es pobre, entonces el desempeño del maestro también será pobre. En consecuencia, la preparación del educador se identifica por completo con el Desempeño Docente visto por los instructores de la IE No. 81014 "Pedro Mercedes Ureña" de la Ciudad de Trujillo 2017, con un nivel de certeza del 99%, porque según el análisis de correspondencia se evidencia una relación significativamente directa del 1% entre estas dos variables.

También López (2017) en su tesis “Ambiente Organizacional y Satisfacción de los trabajadores de la empresa centro de especialización y capacitación profesional del Perú”. Esta investigación infirió que había una atmósfera organizacional suficiente para el desempeño de los trabajadores en el entorno laboral. Además, el examen indicó que, si hay grandes conexiones relacionales, de esta manera, hay una superación personal satisfactoria de los trabajadores del punto focal de especialización y preparación. Entonces otra vez; Se infirió que hay solidez en el trabajo, ya que el jefe no termina a sus trabajadores aparte de en casos de no cumplimiento de sus funciones. Además, se infirió que las estimaciones agregadas de la asociación son horribles, a la luz del hecho de que es difícil para los trabajadores considerarlas y practicarlas ya que, en la mayoría de los casos, están en el campo, con una propuesta casual.

### **Desempeño docente y clima organizacional**

En cuanto a la teoría sobre la variable clima organizacional, es amplia, a la luz del hecho de los estudios vienen desde muchos años, por lo que se emiten varias definiciones hechas por unos pocos estudiosos, manteniendo una conexión entre estas ideas.

Dunnette, Lawler y Weick (1970) definieron el clima organizacional como muchas cualidades de una asociación que pueden ser motivadas por la forma en que la asociación enfrenta la tierra con sus individuos. Para ellos, la atmósfera autorizada es una visión singular de los factores objetivo de los procedimientos jerárquicos. También es una progresión de propiedades que se pueden ver sobre una asociación específica y / o sus



subsistemas y que puede activarse de la manera en que la asociación y / o sus subsistemas se identifican con sus individuos y su condición.

Jáuregui (2015) hace referencia a que el ambiente organizacional es un conjunto que está conformado por las observaciones individuales que resultan del procedimiento de asociación social, que impacta las prácticas, indefensos ante los cambios transitorios y el resultado de la naturaleza de las conexiones.

Pinto (2015) define el clima como "ambiente asociativo, creado y visto por la persona como lo indican las condiciones encontradas en su procedimiento de ambiente social y en la que se comunica por factores (destinos, inspiración, administración, control, liderazgo básico, conexiones relacionales y colaboración) que guían su convicción, reconocimiento, nivel de interés y disposición, decidiendo su conducta, cumplimiento y productividad en el trabajo ".

Por fin, Salas (2017) demuestra que el clima organizacional es la "impresión del trabajador que vive y participa paso a paso de los ejercicios en la empresa, del buen trato que recibe de los gerentes y colegas, de las conexiones adecuadas, correspondencia productiva convincente y decisiva, inspiración natural extraña de otro mundo, fuerzas motivadoras, cooperación, orgullo, deber, entre otros; y que esto tendrá un efecto positivo o negativo en la ejecución de su actividad ".

La teoría de Clima Organizacional de Lewin, Lippitt y White (1939): Planteó que el comportamiento del líder estaba correlacionado al éxito con los subordinados, sugiriendo que los estilos sociales del pionero son parte no solo para impactar la ejecución, sino también su conducta. En este sentido, hay tres estilos de administración: a) Clima democrático: promueve una gran conducta de reunión. b) Clima autocrático: para prácticas antagónicas y contundentes. c) Clima de Laissez-Faire: deje que los representantes se quiebren con el respaldo del pionero.

(Méndez, 2006), sostiene que en la ciencia humana se encuentra una forma de abordar el punto de partida de lo que comprende el clima organizacional. La idea de asociación, desde el punto de vista de las interrelaciones humanas, subraya la importancia del hombre en su trabajo por su cooperación en un marco social.

Por otra parte, el clima puede ser visto desde la perspectiva de atributos de la organización, cuyas características influyen en las percepciones que las personas construyen sobre ellas. Este origen provoca la estimación del objetivo de las propiedades y procedimientos de la asociación, tal como lo propuso Payne (1976, p. 33), quien investiga la atmósfera debido a los encuentros vividos por las personas en la asociación, la información sobre las metas, el nivel de formalización de su estructura en cuanto a centralización, especialización y consolidación y utilización de la innovación. A partir de estas referencias, la atmósfera que comienza con los componentes objetivo de la asociación, es refrescante a través de la importancia y el valor que sus individuos brindan para las circunstancias que viven en su lugar de trabajo, donde establecen su situación ante ellos. Estos impactan y deciden la conducta de las personas en la asociación, al igual que su impresión de la atmósfera autorizada. De lo anterior se deduce que, a través de la cooperación de los individuos y la estructura autorizada, los procedimientos de progreso pueden ser influenciados intencional o automáticamente, las elecciones dentro de la asociación, sin embargo, la inversión de sus individuos.

No podemos hablar de un enfoque exclusivamente basado en factores psicológicos del clima organizacional, a pesar del hecho de que es, en todos los sentidos, el predominante. Esto se debe a que cada uno de los creadores examinados también incorpora, en mayor o menor grado, variables de agrupamiento y elementos objetivos de la asociación. El autor que muestra mayor incidencia a lo mental es Álvarez (1992). Por otra parte, hay disparidades con respecto al tipo de variables mentales. Es importante que autores se comprometan en la ejecución del trabajo, cuatro consideran responsabilidad y con los objetivos de la asociación.

Salas (2017) considera que el clima organizacional presenta las siguientes tres dimensiones: Trabajo en Equipo: Es la labor integrada de un conjunto de docentes para la realización de un trabajo institucional. Trabajar en equipo implica la coordinación de 2 a más personas orientadas para el alcance de objetivos institucionales. Cada docente debe aportar para la realización de una parte del trabajo. Organización: Se conoce como organización a la forma como se dispone un sistema para lograr los resultados deseados en la institución educativa. Es un acuerdo entre personas para lograr algún propósito específico, es decir técnico pedagógico. Satisfacción: Grado de alegría o bienestar de

parte de los docentes de una institución de educación pública o privada, por el logro de algunos objetivos o por el éxito en el desempeño de las funciones.

En cuanto a la variable desempeño docente, se considera que es la disposición de las prácticas laborales del especialista en la satisfacción de sus compromisos; También se llama ejecución de ocupación o méritos de empleo. La ejecución se considera adicionalmente como el avance de las tareas y actividades de un trabajador, en relación con los marcadores y las metas deseadas por la afiliación. La ejecución está compuesta por el aprendizaje y el límite que tiene el trabajador en la ejecución de sus tareas, por los aires y la obligación, y además por las ganancias de competencia o los resultados logrados (Feldman, 2004).

Es la satisfacción de las capacidades de una manera poderosa y competente, en otras palabras, mostrar las tareas en la sala de estudio, para el logro de metas institucionales y la mejora del proceso educativo (Tufinio, 2015).

Como lo indicó Rivas (2010), la ejecución de los docentes se entiende como el cumplimiento de sus capacidades; Esto está dirigido por elementos identificados con el propio educador, el sustituto y la naturaleza. Del mismo modo, la ejecución se ensaya en unos pocos campos o niveles: el entorno socio-social, la condición institucional, el estado de la sala de estudio y el propio maestro, a través de un movimiento reflexivo.

El educador es uno de los personajes fundamentales en la pantalla del sistema de instrucción, es el individuo rápido responsable del avance de los sustitutos en la condición escolar. Une algunas experiencias, sentimientos y sentimientos de la vida cotidiana del sustituto que se mezclan con su propia vida. El instructor es regularmente el tema de entrada y reconocimiento de los personajes sociales particulares en la pantalla, ya que su admirable trabajo no pasa desapercibido. Su trabajo se compone de unos pocos segmentos y sistemas que lo impactan en algún lugar de una afiliación llamada escuela (Chiavenato, 2010).

El desempeño es el trabajo sensato de las responsabilidades y construye partes reales, institucionales y sociales, inherentes a la llamada de instrucción. Estas actividades incorporan orientación y programación, ayuda para el aprendizaje, utilización de técnicas de exhibición, utilización de ayuda y materiales de muestra, evaluación del aprendizaje,

etc. Cahuana (2006) piensa que establecen toda la técnica informativa. Esta centralidad del factor de ejecución del maestro, considerado con autoridad en la afirmación del problema de investigación, se ha afirmado a través de varias pruebas, hasta el punto de que muchos rasgos se han fusionado con respecto a la ejecución del educador, por ejemplo, asumieron las escuelas necesarias, entre las cuales El alto respaldo de la instrucción se dice en las alternativas escolares, considerándolos entonces como maestros expertos López (2008).

A pesar de la probabilidad de aludir al significado más tradicional de la acción del maestro como educador de su materia o instructor en su fortificación, la centralidad sufre, ya que el efecto de la técnica de entrenar con diferentes características en el aprendizaje de los sustitutos ha sido (Moreno, 1994). Además, en cuanto a otras presunciones creadas progresivamente del maestro y sus partes, por ejemplo, maestro astuto (Schon), educador lógico y trabajador calificado (Stenhouse) y experto académico (Giroux), es completamente plausible que su participación informativa termine siendo progresivamente inequívoco (Contreras, 1997).

El Ministerio de Educación (2018), considerando el Marco del Buen Desempeño Docentes, considera los siguientes enfoques: Enfoque reflexivo El docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano. Piensa en y desde tu práctica social. Delibera, decide, básicamente se apropia de diversa información y crea varias habilidades para garantizar el aprendizaje de sus suplentes. La reflexión personal y la encuesta persistente de sus prácticas alentadoras son el activo fundamental de su trabajo. Al mostrar práctica, la administración de información instructiva y disciplinaria, al igual que la información sobre los atributos de los suplentes y sus circunstancias únicas, sugiere una reflexión precisa sobre los procedimientos y puntos de educación. El educador necesita tomar decisiones básicas sobre su propio entrenamiento y el de sus compañeros. En la medida en que tiene sustento, como se demostró ahora, la información obtenida de la práctica de reflexión y sus precursores, verbaliza la información disciplinaria, curricular y competente, y comprende el establecimiento de su habilidad experta. En la medida en que la información de instrucción sea de sentido común, dinámica y sincrónica, su trabajo es alucinante y concentrado.

Enfoque relacional: La labor del profesor es una relación entre personas que asisten a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la

enseñanza. En este procedimiento, se fabrican vínculos psicológicos, llenos de sentimientos y sociales que hacen que se muestre una acción experta de carácter emocional, moral y social. El tratamiento de la conexión entre el educador y los suplentes es esencial. Una gran educación permite respeto, cuidado y entusiasmo por el suplente, considerado como un sujeto de derechos. Desde este punto de vista, la instrucción se diseña a través de colaboraciones sólidas en la sala de estudio y la organización instructiva, particularmente entre educadores y suplentes, e incorpora el avance de procedimientos entusiastas y apasionados de resistencia y adaptabilidad (MED, 2018).

Enfoque colegiado: El profesor desarrolla su trabajo dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios —los estudiantes— Aprende y asegura las habilidades dadas. Su práctica experta es social e institucional. Se conecta con sus amigos, instructores y jefes, y se comunica con ellos para facilitar, planificar, ejecutar y evaluar los procedimientos educativos en la escuela. Esta circunstancia, que se puede ver en la vida institucional, potencia el trabajo agregado y la reflexión eficiente sobre las cualidades y el alcance de sus ensayos educativos. Depende del educador compartir la visión institucional y crucial, sus cualidades y filosofía. El educador es una parte de la formación escolar y es inherente a sus convicciones y prácticas. Su trabajo individual adquiere una importancia más notable cuando se suma a la razón y los destinos de la organización en la que tiene un lugar. El carácter experto de los educadores se trabaja, en gran medida, en los espacios sociales y laborales que avanza (MED, 2018)

El enfoque ético se emite principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana. En esta situación única, también se comunica en el marco del reconocimiento del buen desempeño del maestro y el respeto por los contrastes y en la selección de los medios utilizados. El instructor se ocupa de diferentes reuniones de estudiantes y es responsable de cada una de ellas, se decide por las opciones y elige las metodologías que se aplican según lo indicado por la estrategia de la escuela y las motivaciones detrás del marco de capacitación nacional. El establecimiento moral del llamamiento alentador incorpora el respeto por los derechos y la nobleza de las jóvenes, los jóvenes y los jóvenes. Solicita al educador una calidad de experto increíble, conducta moral y la búsqueda precisa de medios y procedimientos que promuevan el aprendizaje de cada estudiante. La complejidad de la actividad alentadora exige un sueño de variedad decente que perciba la

cómo la escuela puede canalizar sus compromisos hacia el desarrollo de órdenes sociales cada vez más justos. El instructor educa dando una asistencia abierta cuyos destinatarios fundamentales son sus suplentes. Es una acción experta dirigida por el Estado que conecta la ejecución de su trabajo con los procedimientos y resultados que se obtienen de ella y, en consecuencia, otorga el deber social a sus suplentes y sus familias, la red y la sociedad. En esta medida, es significativo que el instructor descarte los actos de contaminación, separación, salvajismo y opresión basada en el miedo, y que resulte ser una referencia justa de las prácticas morales y el estado de ánimo en su condición social (MED, 2018)

Chiavenato (2010) considera las siguientes dimensiones del desempeño docente: Pedagógico – Didáctica: Es la capacidad del profesor para manejar pertinentemente estrategias, técnicas y métodos para lograr sus fines educativos; Organizacional: Son habilidades organizativas en el lugar de trabajo, pueden incluir la planificación, cumplimiento de plazos, la habilidad de organización general, planificación, gestión del tiempo, programación, coordinación de los recursos y el cumplimiento de plazos. Comunitaria: Son habilidades de proyección comunal que todo buen docente debe poseer, el trabajo con agentes externos a la escuela es propicio para optimizar el ejercicio docente; Administrativa: Es la capacidad de gestión que debe poseer el docente.

A opinión del autor, el desempeño docente se explica como el logro efectivo de las labores profesionales, que en sí mismo, se halla enfocado por características asociados al propio profesional, a los alumnos y al entorno. El excelente desempeño de los profesores, se examina desde la puesta en marcha desde lo que sabe y puede hacer, la forma cómo actúa, y por los frutos de su trabajo.

Ministerio de Educación (2018) estableció el desempeño docente como: Los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente. Comprende una comprensión especializada y social entre el gobierno de turno, los educadores y la sociedad en torno a las capacidades que se requieren para abrumar a los instructores y maestros de la nación, en fases progresivas de su vocación experta, para lograr el aprendizaje de todo, lo que es más, el trabajo del instructor. El proceso de ejecución se centra en una empresa que depende del examen persistente de su propia exposición, en este sentido se darán cuenta de las circunstancias

que surjan, que se resuelven con su propia evaluación, tal como lo hicieron la evaluación de presentación por parte del director y el director siendo considerado como un sistema inspirador.

En función a lo especificado el problema de Investigación queda formulado de la manera siguiente: ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el clima organizacional en la Institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019?

Esta investigación se justifica, por las razones siguientes: Teórica, Los aportes teóricos de las variables, servirán para futuras investigaciones, asimismo el referente teórico que se ha obtenido al establecer la relación entre dichas variables, la investigación se basa principalmente en los estudios de Tufino (2015) para el desempeño docente y Salas (2017) para el clima organizacional, además permite incrementar el conocimiento de los términos relacionados al desempeño docente y clima organizacional en la Institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, sus componentes y desarrollo y sus respectivas dimensiones. Es un documento de referencia para la praxis educativa de los docentes participantes de la investigación, cuyos resultados se lograron aplicando instrumentos validados y con grado de confiabilidad aceptable, además, usando una metodología pertinente a la investigación científica. Además, impulsa la reflexión de los aportantes a la muestra de estudio, sobre la importancia que tiene el desempeño docente y el clima organizacional. El aporte científico, se determina por cuanto este trabajo será un referente para posteriores trabajos de investigación, por cuanto se ha elaborado teniendo en cuenta el método científico. Tiene relevancia social, en la medida en que aporta con información actualizada sobre el clima organizacional y el desempeño docente, en el entendido de que el clima organizacional dentro del sistema educativo constituye un indicador de calidad, muy pertinente y necesaria para ser analizado, donde varios grupos de personas se relacionan e interactúan entre sí y además permite mejorar el desempeño docente.

En lo concerniente a los objetivos se planteó un Objetivo General: Determinar la relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en la Institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019; y los siguientes objetivos específicos: a). Determinar el nivel del desempeño docente; b) Determinar el nivel del clima organizacional c) Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión trabajo en equipo d)

Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión coordinación e)  
Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión satisfacción.

En cuanto a las hipótesis de estudio se consideraron una Hipótesis Alterna: Existe relación significativa entre el desempeño docente y el clima organizacional en la Institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019 y una Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre el desempeño docente y el clima organizacional en la Institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.



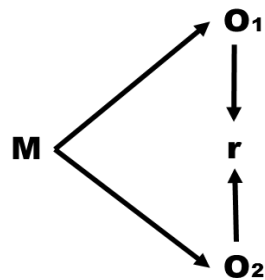
## II. MÉTODO:

### 2.1. Tipo y diseño de investigación:

El tipo de investigación es no experimental y transversal por qué se va a comprobar datos recabados sin manipular ninguna variable (Cegarra, 2012)

El diseño aplicado para verificar la hipótesis, se denomina diseño correlacional descriptivo, porque evaluó la relación que hay entre dos o más variables, en una unidad de investigación o colaboradores del estudio. (Hernández, 2010):

Su esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O1 y O2 = Observación cada variable

r = Nivel de relación entre variables

## 2.2. Operacionalización de variables

**Tabla 1:**

*Operacionalización de variables: Desempeño Docente*

| Variable                                 | Definición conceptual   | Definición operacional   | Dimensión   | Indicador   | Ítems   | Escal. de medición                           | Inst.                                    |
|--|---|--|---|---|---|--|--|
| <b>Variable 01:</b><br>Desempeño docente | Cumplimiento de funciones de manera eficaz y con eficiencia, es decir las labores docentes en el aula, para el logro de los objetivos institucional y la mejora del servicio educativo (Tufinio, 2015). | Esta variable se evalúa a través de sus dimensiones:<br>Pedagógico didáctica, organizacional, comunitaria y administrativa y será evaluadas a través de una escala tipo Likert | <ul style="list-style-type: none"> <li>Pedagógico - Didáctica</li> <li>Organizacional</li> <li>Comunitaria</li> <li>Administrativa</li> </ul> | Competencia de los modelos didácticos vigentes<br><input type="checkbox"/> Aplica estrategias innovadoras a nivel de aula<br><input type="checkbox"/> Coordina con sus pares para el logro de objetivos institucionales.<br><input type="checkbox"/> Promueve actividades de gestión institucional<br><input type="checkbox"/> Plantea el logro de alianzas estratégicas.<br><input type="checkbox"/> Promueve la participación docente en la proyección comunal.<br><input type="checkbox"/> Participa en actividades de gestión educativa.<br><input type="checkbox"/> Apoya a la gestión institucional | 1, 2, 3, 4, 5<br><br>6, 7, 8, 9, 10<br><br>11, 12, 13, 14, 15<br><br>16, 17, 18, 19, 20 | Ordinal<br><br>1=Bajo<br>2=Regular<br>3=Alto | Escala para evaluar el Desempeño Docente |

**Tabla 2:**

*Operacionalización de variables: Clima organizacional*

| Variable                                    | Definición conceptual   | Definición operacional  | Dimensión         | Indicador   | Ítems   | Escala de medición                            | Inst.                               |
|---|---|---|-------------------|---|---|---|-------------------------------------|
| <b>Variable 02:</b><br>Clima organizacional | Salas (2017) Es la “visión del trabajador que trabaja y participa a diario de las acciones en la organización, del trato bueno que obtiene de los jefes y colegas de trabajo, de las pertinentes relaciones interpersonales, el diálogo eficaz-eficiente-assertivo, motivación intrínseca extrínseca trascendental, incentivo, participación, orgullo, compromiso, entre otros. | Esta variable se evalúa a través de sus dimensiones: Trabajo en equipo, coordinación y satisfacción, evaluadas mediante una escala tipo Likert. | Trabajo en Equipo | <input type="checkbox"/> Planificación<br><input type="checkbox"/> Ayuda mutua<br><input type="checkbox"/> Socialización de saberes     | 1, 2, 3, 4,<br>5, 6, 7, 8, 9,<br>10             | Ordinal<br><br>1=Malo<br>2=Regular<br>3=Bueno | Escala para el clima organizacional |
|   |   |   | Coordinación      | <input type="checkbox"/> Comunicación estratégica<br><input type="checkbox"/> Apertura<br><input type="checkbox"/> Participación activa | 11, 12, 13,<br>14, 15, 16,<br>17, 18, 19,<br>20 |   |                                     |
|   |   |   | Satisfacción      | <input type="checkbox"/> Nivel de agrado por el individual<br><input type="checkbox"/> Nivel de agrado por el desempeño en equipo       | 21, 22, 23,<br>24, 25, 26,<br>27, 28, 29,<br>30 |   |                                     |

## 2.3. Población, muestra y muestreo

### 2.3.1. Población

Está compuesta por un grupo de personas que tienen características comunes y que está delimitado por el espacio temporal, espacial y las unidades de análisis (Sánchez, 2006). En este estudio estuvo conformada por el personal docente de la institución asociada.

**Tabla 3**

*Población: Personal docente Institución educativa “Zoila Hora de Robles” - Chepén, 2019.*

| INSTITUCIÓN               | AGENTES    | SEXO |    | TOTAL |
|---------------------------|------------|------|----|-------|
| IE “Zoila Hora de Robles” | Profesores | 45   | 35 | 80    |
| Total                     |            |      |    | 80    |

Fuente: CAP. de la I.E. “Zoila Hora de Robles” de Chepén 2019

### 2.3.2. Muestra

La muestra está constituida por el subconjunto representativo de la población (Sánchez, 2010). En el presente estudio la muestra es igual a la población. El total de la muestra es de 80 agentes educativos

### 2.3.3. Criterios de inclusión

Docentes nombrados y contratados del centro educativo “Zoila Hora de Robles” de Chepén, con asistencia regular

Educadores de las instituciones educativas públicas de Chepén que colaboren con la investigación de forma voluntaria

### 2.3.4. Criterios de exclusión:

Docentes que no laboren en el centro educativo “Zoila Hora de Robles” de Chepén.

Docentes del centro educativo “Zoila Hora de Robles” de Chepén, que se nieguen a participar en la investigación.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:**

### **2.4.1. Técnicas:**

Es el cómo se va a observar. Es el proceso por el cual se llevará a cabo la medición. (Hernández 2010).

Para el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica documental, que servirá para elaborar el marco teórico.

También, la observación sistemática para evaluar las variables de estudio

### **2.4.2. Instrumentos:**

Es el medio a través del cual se obtuvo la información. (Hernández, 2010).

Escala para el clima organizacional: Fue elaborado por la Br. Rosa Martos Cachi (2015) de la Universidad Pedro Ruiz Gallo y adaptado por la investigadora (Mónica Liliana Horna Saucedo, 2019).

Escala para el desempeño docente: Fue elaborado por el Br. José Luis Ulfe Javier (2017) de la Universidad César Vallejo y adaptado por la investigadora (Mónica Liliana Horna Saucedo, 2019).

### **2.4.3. Validez:**

Para la validez de los instrumentos se utilizó la técnica del “Juicio de expertos”, donde se consultó la opinión de tres expertos (Con grado de Maestro en administración de la educación), siendo la opinión favorable y determinando la validez de los dos instrumentos.

### **2.4.4. Confiabilidad:**

Se usó el coeficiente Alfa de Cronbach, para identificar la medida de confiabilidad se tomaron los valores de 0 y 1 donde: 0 = confiabilidad nula y 1 = confiabilidad total:

Se aplicó una prueba Piloto a una muestra de 20 docentes de otra institución educativa, siendo los resultados los siguientes:

**Escala para desempeño docente**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 20 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 20 | 100,0 |

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| 0,869            | 20              |

El instrumento es altamente confiable

**Escala para el clima organizacional**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 20 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 20 | 100,0 |

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| 0,896            | 30              |

El instrumento es altamente confiable

## **2.5. Procedimiento:**

En esta tesis, con el permiso y autorización de la institución educativa asociada, se realizó la recopilación de datos, la cual se utilizó como instrumentos dos escalas tipo Likert, aplicados a los docentes, y estadísticamente se determinó la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa en mención.

## **2.6. Métodos de análisis de datos:**

Los datos logrados fueron estudiados y contrastados con la hipótesis alterna, la cual que fue aceptada.

Para el procesamiento de los datos se consideró el Coeficiente de Spearman. Los datos obtenidos fueron procesados mediante el paquete estadístico SPSS 22 y Excel 2019

## **2.7. Aspectos éticos:**

Se solicitó el permiso respectivo a cada una de las instituciones en las cuales se ejecutó los instrumentos.

Al momento de citar los antecedentes y las teorías relacionadas al tema se respetó la propiedad intelectual de los autores.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción de Resultados:

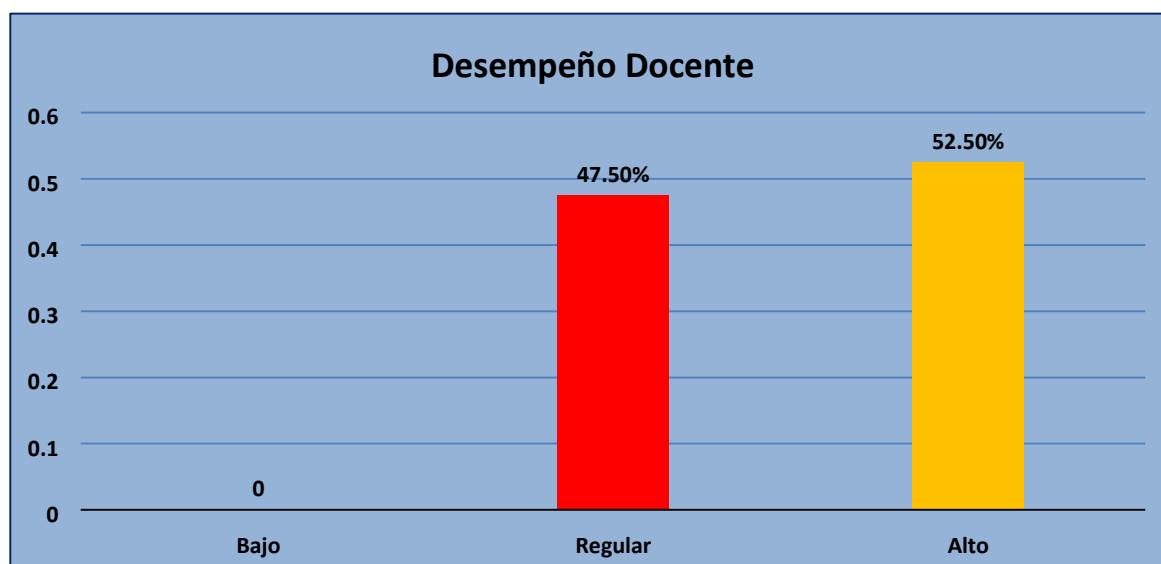
**Tabla 4:**

*Desempeño docente en la Institución Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.*

| VARIABLE                 | N°        | %          |
|--------------------------|-----------|------------|
| <b>Desempeño Docente</b> |           |            |
| Bajo                     | 0         | --         |
| Regular                  | 38        | 47,50      |
| Alto                     | 42        | 52,50      |
| <b>TOTAL</b>             | <b>80</b> | <b>100</b> |

Fuente: Escala para el Desempeño Docente, Chepén - 2019.

**Análisis:** El 47,50% de los profesores, obtuvieron nivel regular en cuanto al Desempeño Docente y el 52,50% obtuvieron el nivel alto, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel bajo. Determinándose que el Desempeño docente, se halla en el nivel alto (52,50%).



**Figura 1:** *Desempeño docente en la Institución Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.*

Fuente: Tabla 1



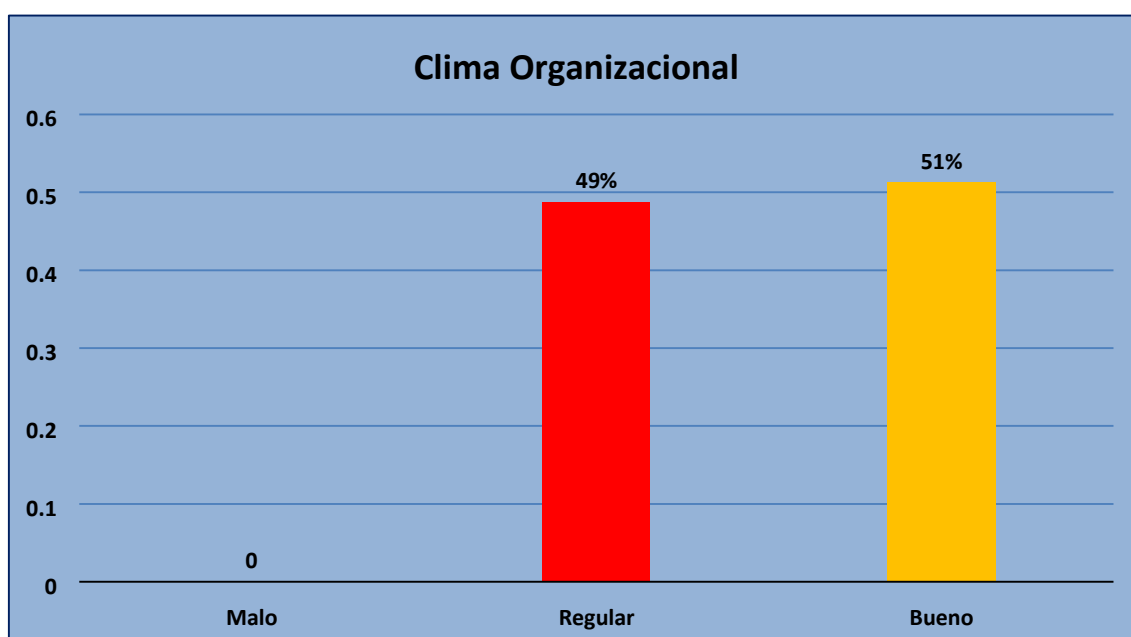
**Tabla 5:**

*Clima organizacional en la Institución Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.*

| VARIABLE                    | N°        | %          |
|-----------------------------|-----------|------------|
| <b>Clima Organizacional</b> |           |            |
| Malo                        | 0         | --         |
| Regular                     | 39        | 48,75      |
| Bueno                       | 41        | 51,25      |
| <b>TOTAL</b>                | <b>80</b> | <b>100</b> |

Fuente: Escala para el Clima Organizacional, Chepén - 2019.

**Análisis:** El 48,75% de los profesores, obtuvieron nivel Regular en cuanto al Clima Organizacional y el 51,25% obtuvo el nivel Bueno, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel Malo. Determinándose que el Clima organizacional, se encuentra en el nivel Bueno (51,25%).



**Figura 2:** *Clima organizacional en la Institución Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.*

Fuente: Tabla 2

**Tabla 6:**

*El desempeño docente y clima organizacional en la Institución Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.*

| Desempeño Docente | Clima Organizacional |               |                            |
|-------------------|----------------------|---------------|----------------------------|
|                   | Malo                 | Regular       | Bueno                      |
| Bajo              | --                   | --            | --                         |
| Regular           | --                   | 38<br>(47,5%) | 02<br>(2,5%)               |
| Alto              | --                   | --            | 40<br>(50%)                |
|                   |                      | 38<br>(47,5%) | 42<br>(52,5%)              |
|                   |                      |               | <b>80</b><br><b>(100%)</b> |

Fuente: Elaboración propia

De todos los colaboradores observados, se muestra que un 47,5% se encuentran en un nivel regular en cuanto a la relación del clima organizacional y el desempeño docente y el 50% de los colaboradores se encuentran en un nivel alto para el desempeño docente y bueno para el clima organizacional y un 2% se ubica en un nivel regular para el desempeño docente y bueno para el clima organizacional. Esto quiere decir que el clima organizacional tiene relación directa con el desempeño docente.

**Tabla 7**

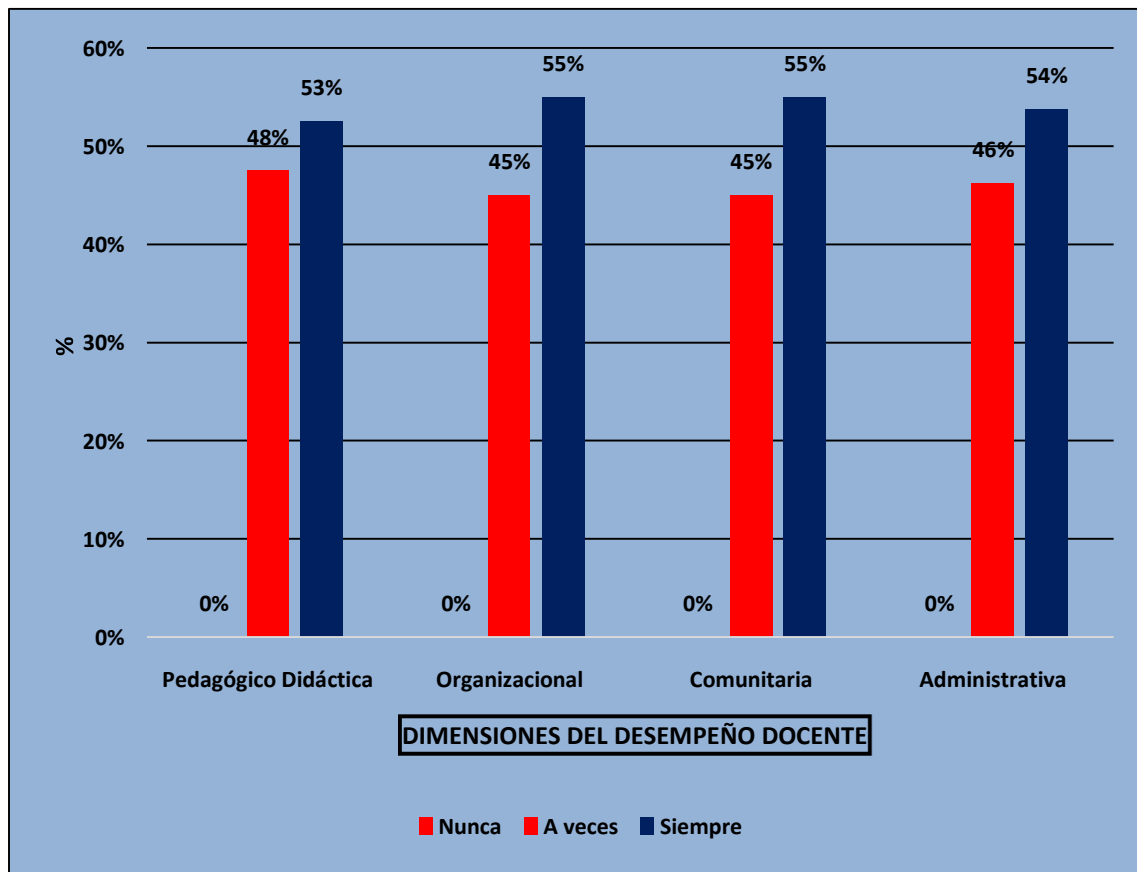
*Dimensiones del Desempeño Docente en la Institución Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.*

| <b>DIMENSIONES</b>          | <b>Nº</b> | <b>%</b>   |
|-----------------------------|-----------|------------|
| <b>Pedagógico Didáctica</b> |           |            |
| Bajo                        | 0         | --         |
| Regular                     | 38        | 47,50      |
| Alto                        | 42        | 52,50      |
| <b>TOTAL</b>                | <b>80</b> | <b>100</b> |
| <b>Organizacional</b>       |           |            |
| Bajo                        | 0         | --         |
| Regular                     | 36        | 45,00      |
| Alto                        | 44        | 55,00      |
| <b>TOTAL</b>                | <b>80</b> | <b>100</b> |
| <b>Comunitaria</b>          |           |            |
| Bajo                        | 0         | --         |
| Regular                     | 36        | 45,00      |
| Alto                        | 44        | 55,00      |
| <b>TOTAL</b>                | <b>80</b> | <b>100</b> |
| <b>Administrativa</b>       |           |            |
| Bajo                        | 0         | --         |
| Regular                     | 37        | 46,25      |
| Alto                        | 43        | 53,75      |
| <b>TOTAL</b>                | <b>80</b> | <b>100</b> |

Fuente: Escala para el Desempeño Docente, Chepén - 2019.

**Análisis:** El 47,50% de los profesores, obtuvieron nivel regular en cuanto a la dimensión Pedagógico Didáctica y el 52,50% obtuvo el nivel alto, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel bajo. El 45,00% de los profesores, obtuvieron nivel regular en cuanto a la dimensión Organizacional y el 55,00% obtuvo el nivel alto, en tanto que ningún (0.0%)

profesor obtuvo el nivel bajo. El 45,00% de los profesores, obtuvieron nivel regular en cuanto a la dimensión Comunitaria y el 55,00% obtuvo el nivel alto, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel bajo. El 46,25% de los profesores, obtuvieron nivel regular en cuanto a la dimensión Administrativa y el 53,75% obtuvo el nivel alto, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel bajo. Determinándose que las dimensiones del Desempeño Docente, es promedio del nivel alto (54,07%).



**Figura 3:** Dimensiones del Desempeño Docente en la Institución Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.

Fuente: Tabla 4.

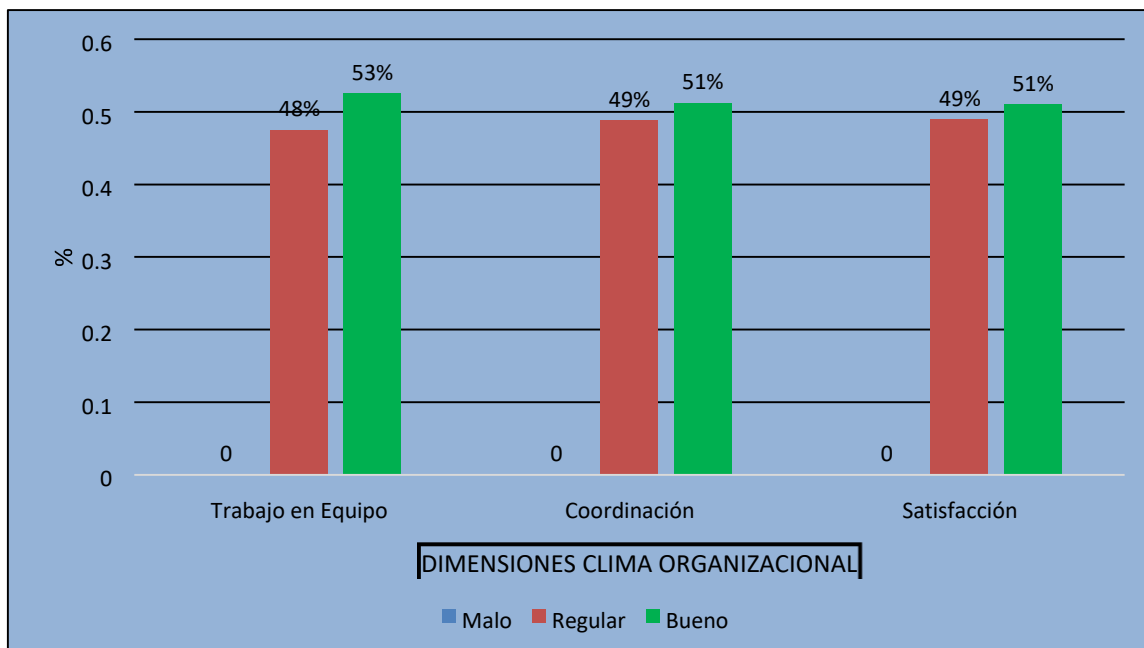
**Tabla 8:**

*Dimensiones del Clima organizacional en la Institución Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.*

| <b>DIMENSIONES</b>       | <b>N°</b> | <b>%</b>   |
|--------------------------|-----------|------------|
| <b>Trabajo en Equipo</b> |           |            |
| Malo                     | 0         | --         |
| Regular                  | 38        | 47,50      |
| Bueno                    | 42        | 52,50      |
| <b>TOTAL</b>             | <b>80</b> | <b>100</b> |
| <b>Coordinación</b>      |           |            |
| Malo                     | 0         | --         |
| Regular                  | 39        | 48,75      |
| Bueno                    | 41        | 51,25      |
| <b>TOTAL</b>             | <b>80</b> | <b>100</b> |
| <b>Satisfacción</b>      |           |            |
| Malo                     | 0         | --         |
| Regular                  | 39        | 48,75      |
| Bueno                    | 41        | 51,25      |
| <b>TOTAL</b>             | <b>80</b> | <b>100</b> |

Fuente: Escala para el Clima Organizacional, Chepén - 2019.

**Comentario:** El 47,50% de los profesores, obtuvieron nivel Regular en cuanto a la dimensión Trabajo en Equipo y el 52,50% obtuvo el nivel Bueno, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel Malo. El 48,75% de los profesores, obtuvieron nivel Regular en cuanto a la dimensión Coordinación y el 51,25% obtuvo el nivel Bueno, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel Malo. El 48,75% de los profesores, obtuvieron nivel Regular en cuanto a la dimensión Satisfacción y el 51,25% obtuvo el nivel Bueno, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel Malo. Determinándose que las dimensiones del Clima Organizacional, es promedio del nivel Bueno (51,67%).



**Figura 4:** Dimensiones del Clima organizacional en la Institución Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.

Fuente: Tabla 5.

### 3.2. Contrastación de hipótesis

Para la contrastación de hipótesis y determinar la correlación, se usó el programa SPSS v 24, en donde se aplicó una prueba de normalidad que permite determinar la hipótesis que será aceptada.

Se usó la prueba de Kolmogorow, por lo que los instrumentos fueron aplicados a 80 sujetos

#### Normalidad de variables:

##### Para la variable 01:

**H<sub>0</sub>:** La variable clima organizacional no tiene una distribución normal.

**H<sub>1</sub>:** La variable clima organizacional tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

##### Para la variable 02:

**H<sub>0</sub>:** La variable desempeño docente no tiene una distribución normal.

**H<sub>1</sub>:** La variable desempeño docente tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

**Tabla 9:**

*Pruebas de normalidad de las variables clima organizacional y desempeño docente, en la institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019*

|                      | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |       | Shapiro-Wilk |    |       |
|----------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|-------|
|                      | Estadístico                     | gl | Sig.  | Estadístico  | gl | Sig.  |
| Clima organizacional | 0.160                           | 80 | 0.000 | 0.510        | 80 | 0.000 |
| Desempeño Docente    | 0.169                           | 80 | 0.000 | 0.522        | 80 | 0.000 |

**Fuente:** Elaboración propia

Análisis:

La significancia en la variable clima organizacional es menor a 0,05, así como también la significancia en la variable desempeño docente es menor a 0,05; siendo ambas de distribución no normal, por lo que utilizaremos el coeficiente de correlación de Spearman

### 3.2.1 Contrastación de Hipótesis General

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.

**Significancia:  $\alpha = 0,05$  (5%)**

Debido a que las dos variables tienen un comportamiento no normal utilizaremos la prueba de Spearman.

**Tabla 10:**

*El desempeño docente y su relación con el clima organizacional en la Institución Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.*

|                   |                             | Clima Organizacional | Desempeño docente |
|-------------------|-----------------------------|----------------------|-------------------|
| Rho de Spearman   | Clima organizacional        | 1,000                | ,991**            |
|                   | Sig. (bilat)                | .                    | ,000              |
|                   | <u>N</u>                    | <u>80</u>            | <u>80</u>         |
| Desempeño docente | Coefficiente de correlación | ,991**               | 1,000             |
|                   | Sig. (bilat)                | ,000                 | .                 |
|                   | <u>N</u>                    | <u>80</u>            | <u>80</u>         |

Fuente: Escala para el desempeño docente y para el clima organizacional - 2019.

**Análisis:** Spearman es  $r = 0,991$  (correlación fuerte) con significancia  $p = 0,000$  menor al 5% ( $p < 0.05$ ) el desempeño docente se relaciona significativamente con el clima organizacional. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente.

### 3.2.2 Contrastación de hipótesis específicas:

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión trabajo en equipo en la institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión trabajo en equipo en la institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.



**Tabla 11:**

*El desempeño docente y su relación con la dimensión trabajo en equipo en la Institución pública Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.*

|                                   |                             | Desempeño docente | Trabajo en equipo |
|-----------------------------------|-----------------------------|-------------------|-------------------|
| Rho de Spearman Desempeño docente | Coefficiente de correlación | 1,000             | ,863**            |
|                                   | Sig. (bilaterl)             | .                 | ,000              |
|                                   | <u>N</u>                    | <u>80</u>         | <u>80</u>         |
|                                   |                             |                   |                   |
| Trabajo en equipo                 | Coefficiente de correlación | ,863**            | 1,000             |
|                                   | Sig. (bilaterl)             | ,000              | .                 |
|                                   | <u>N</u>                    | <u>80</u>         | <u>80</u>         |

Fuente: Escala para el desempeño docente y para el clima organizacional - 2019.

**Análisis:** Spearman es  $R = 0,863$  (correlación significativa) con significancia  $p = 0,000$  menor al 5% ( $p < 0.05$ ) el desempeño docente se relaciona significativamente con la dimensión Trabajo en Equipo. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión trabajo en equipo.

### Hipótesis específica

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión coordinación en la institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión coordinación en la institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.

**Tabla 12:**

*El desempeño docente y su relación con la dimensión coordinación en la Institución Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.*

|                                   |                             | Desempeño docente | Coordinación |
|-----------------------------------|-----------------------------|-------------------|--------------|
| Rho de Spearman Desempeño docente | Coefficiente de correlación | 1,000             | ,846**       |
|                                   | Sig. (bilateral)            | .                 | ,000         |
|                                   | <u>N</u>                    | <u>80</u>         | <u>80</u>    |
|                                   |                             |                   |              |
| Coordinación                      | Coefficiente de correlación | ,846**            | 1,000        |
|                                   | Sig. (bilateral)            | ,000              | .            |
|                                   | <u>N</u>                    | <u>80</u>         | <u>80</u>    |

Fuente: Escala para el desempeño docente y para el clima organizacional - 2019.

**Análisis:** Spearman es  $R = 0,846$  (correlación significativa) con significancia  $p = 0,000$  inferior al 5% ( $p < 0.05$ ) el desempeño docente se relaciona significativamente con la dimensión coordinación. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión coordinación

### **Hipótesis específica**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión satisfacción en la institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión satisfacción en la institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.

**Tabla 13:**

*El desempeño docente y su relación con la dimensión satisfacción en la Institución Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.*

|                                   |                             | Desempeño docente | Satisfacción |
|-----------------------------------|-----------------------------|-------------------|--------------|
| Rho de Spearman Desempeño docente | Coefficiente de correlación | 1,000             | ,816**       |
|                                   | Sig. (bilateral)            | .                 | ,000         |
|                                   | <u>N</u>                    | <u>80</u>         | <u>80</u>    |
|                                   |                             |                   |              |
| Satisfacción                      | Coefficiente de correlación | ,816**            | 1,000        |
|                                   | Sig. (bilater)              | ,000              | .            |
|                                   | <u>N</u>                    | <u>80</u>         | <u>80</u>    |

Fuente: Escala para el desempeño docente y para el clima organizacional - 2019.

**Análisis:** El dato de Spearman es  $R = 0,816$  (correlación significativa) con significancia  $p = 0,000$  inferior al 5% ( $p < 0.05$ ) el desempeño docente se relaciona significativamente con la dimensión satisfacción. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna **H<sub>1</sub>**: Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión satisfacción.

#### IV. DISCUSIÓN

En esta discusión se estudia la correlación entre el desempeño docente y el clima organizacional, para ello se estudian los datos estadísticos logrados en relación con los objetivos de la investigación. El primer objetivo es el general: Determinar la relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en la Institución Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019. Spearman es  $R = 0,991$  (se determina correlación fuerte) con significancia  $p = 0,000$  inferior al 5% ( $p < 0.05$ ) el desempeño docente se relaciona significativamente con el clima organizacional. Entonces, se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Esto se explica porque Salas (2017), concibe que el clima organizacional es la visión del trabajador que vive y participa paso a paso de los ejercicios en la asociación, del gran trato que recibe de los supervisores y colegas, de las conexiones relacionales adecuadas, la poderosa correspondencia productiva segura de sí misma, la inspiración extraña característica extraordinarios, motivadores, interés, orgullo, responsabilidad, entre otros. Además, el desempeño docente es el cumplimiento de funciones de manera eficaz y con eficiencia, es decir las labores docentes en el aula, para el logro de los objetivos institucional y la mejora del servicio educativo (Tufinio, 2015).

En este contexto, también es importante tener en cuenta lo que menciona Medina (2017), en su tesis titulada “Incidencia del clima institucional en el desempeño docente de la Unidad educativa particular Santo Domingo de Guzmán- Quito” afirma que el clima organizacional tiene incidencia positiva en el desempeño docente, pues se podría deducir que los educadores ven con un riesgo básico que la asociación no los remunera como lo indica su exhibición y logro de resultados, en cualquier caso, este factor de atmósfera no influye en su presentación. Los resultados recomiendan que la atmósfera autorizada y los educadores de ejecución sean dos factores extraordinarios y complejos, en cualquier caso, es concebible decidir la tasa para mediar de manera conveniente y mejorar el discernimiento.

En cuanto al objetivo, Determinar el nivel del desempeño docente, el 47,50% de los profesores obtuvieron nivel regular en cuanto al Desempeño Docente y el 52,50% obtuvieron el nivel alto, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel bajo. Determinándose que el Desempeño docente se encuentra en el nivel alto (52,50%).

Analizando el siguiente objetivo: Determinar el nivel del clima organizacional, el 48,75% de los profesores, obtuvieron nivel Regular en cuanto al Clima Organizacional y el 51,25% obtuvo el nivel Bueno, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel Malo. Determinándose que el Clima organizacional se ubica en el nivel Bueno (51,25%).

Esto concuerda por lo hallado por López (2017) en su tesis titulada “Clima Organizacional y Satisfacción de los trabajadores de la empresa centro de especialización y capacitación profesional del Perú” que buscó determinar la relación existente entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral pues la investigación dijo que en el caso de que existan grandes conexiones relacionales, en ese momento hay suficiente autoconciencia de los trabajadores sobre el punto focal de especialización y preparación. Entonces otra vez; Se razonó que existe confiabilidad laboral, ya que el supervisor no despierta a sus trabajadores aparte de en casos de delitos genuinos. Además, se presumió que las estimaciones agregadas de la asociación son ominosas, a la luz del hecho de que es difícil para los trabajadores considerarlas y practicarlas ya que, en la mayoría de los casos, están en el campo, con una propuesta casual.

De igual manera en el objetivo: Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión trabajo en equipo, Spearman es 0,863 (determinándose correlación significativa) con significancia  $p = 0,000$  inferior al 5% ( $p < 0.05$ ) el desempeño docente se relaciona significativamente con la dimensión Trabajo en Equipo. Se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión trabajo en equipo. En el objetivo: Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión coordinación, Spearman es 0,846 (determinándose correlación significativa) con significancia  $p = 0,000$  inferior al 5% ( $p < 0.05$ ) el desempeño docente se relaciona significativamente con la dimensión coordinación. Se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión coordinación. En cuanto al objetivo Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión satisfacción, del clima organizacional, Spearman es 0,816 (se determina correlación significativa) con significancia  $p = 0,000$  inferior al 5% ( $p < 0.05$ ) el desempeño docente se relaciona significativamente con la dimensión satisfacción. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión satisfacción.

## V. CONCLUSIONES

1. El desempeño docente y el clima organizacional tienen relación fuerte, por cuanto una organización adecuada y clima agradable permiten que el del desempeño de los educadores sea más eficiente (Spearman = 0,991).
2. El desempeño docente se halla en el nivel alto (52,50%), por cuanto los docentes de la institución educativa evidencian nivel de preparación y actualización pedagógica pertinente, participante en eventos de capacitación como los expuestos en el portal PerúEduca.
3. El clima organizacional se ubica en el nivel bueno (51,25%), pues en la institución se aplican estrategias de trabajo en equipo y se motiva a las buenas relaciones humanas.
4. El desempeño docente y la dimensión trabajo en equipo presentan relación significativa, pues el trabajo en grupos es una constante en las reuniones colegiadas de la institución (Spearman = 0,863).
5. El desempeño docente y la dimensión coordinación, tienen relación significativa pues las coordinaciones para el trabajo presentan una comunicación fluida y democrática (Spearman = 0,846).
6. El desempeño docente y la dimensión satisfacción tienen una relación significativa por cuanto los educadores manifiestan sentirse a gusto en la institución y en el desempeño de funciones (Spearman = 0,816)

## VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la institución educativa la institución educativa “Zoila Hora de Robles”, planificar y desarrollar talleres de capacitación docente sobre clima organizacional y desempeño docente con la finalidad de lograr una adecuada calidad del ser vicio educativo.

A los docentes: Trabajar, de manera técnico pedagógica, todas las dimensiones del desempeño docente y del clima organizacional, con los estudiantes, considerando los resultados de esta investigación.

Buscar estrategias innovadoras para mejorar el trabajo en equipo, en los docentes, con la finalidad de mejorar significativamente su desempeño.

Articular sistemáticamente el trabajo coordinado y el nivel de satisfacción docente, con el propósito que la labor en la institución sea agradable y por consiguiente lograr mejorar el clima organizacional.

Considerar el contenido y resultados de esta investigación, para tomar decisiones en función al logro de los objetivos estratégicos.

A la dirección del plantel, aplicar los instrumentos de esta investigación, de manera periódica, para evaluar el nivel de agresividad y del rendimiento académico y así tomar las medidas correctivas ante las debilidades identificadas.

## REFERENCIAS

- Cahuana, J. (2006) *La totalidad del procedimiento instructivo*. Lima, edic. Universidad Alas Peruanas.
- Cegarra, J. (2012). *Los métodos de la Investigación científica y tecnológica*. Madrid, España
- Collado, J. y Baptista, G. (2014), *Neurociencia y educación*. Madrid: Muralla.
- Contreras, T. (1997) *Las Instituciones Educativas y el Contrato Histórico*, España, cara y Seca.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- De Witte, M. y De Cock, H. (1986) *Competencias Calidad y Educación Superior*. Colombia: Colección Alma Mater.
- Dunnette, F. Lawler, F. y Weick, Y. (1970) *El clima organizacional y sus implicancias en las instituciones*. Madrid: Morata.
- Ekvall, P (1983) *organizational climate*, México: Editorial Mc Graw Hill.
- Feldman, H. (2004) *¿Cómo evaluar el desempeño docente?*, Venezuela. Barcelona. Plaza & Janés Editores, S.A
- Fernández, O. (2004) *Recorrido teórico del clima organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Gibson, D. Ivancevich, H. y Donnelly, J. (2001) *Dimensiones del clima organizacional*, México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Gutiérrez; M. (2017), *Clima organizacional y motivación docente en una Institución Educativa Pública y Privada*. Tesis magistral. Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú
- Hellriegel, M. y Solocum, H. (1974), *Organizational climate: Measures, research and contingencies*. Academy of Management Journal.
- Hernández, R. (2010) *Metodología de la Investigación*. (6°ed.). México: Mc Graw Hill.



- Huertas, G. (2018) *Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la RED N°9-UGEL 05-SJL-2018*. Tesis magistral. Universidad Cesar Vallejo Lima – Perú.
- Jáuregui, G. (2015) *El clima organizacional en la gestión empresarial: su consideración en el diseño del balanced scorecard*. Universidad de Granada, Brasil.
- Lewin, H. Lippitt, A. y White, G. (2009), *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.
- Lexter, H. (2017), *The organizational climate and teaching performance at the University of OHIO*. Tesis Magistral. Universidad de OHIO. Estados Unidos.
- López, G. (2017), *Clima Organizacional y Satisfacción de los trabajadores de la empresa centro de especialización y capacitación profesional del Perú*. Tesis magistral. Universidad Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque Perú.
- López, T. (2008) *Desempeño docente*. Bogotá, ed. Mcgraw-Hill/Interamericana.
- Luengo, M. (2015), *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*. Tesis magistral. Universidad del Zulia en la ciudad de Maracaibo – Venezuela,
- Magallanes, J. (2017), *Cultura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” del Distrito de Ayacucho – 2017*. Tesis magistral. Universidad Cesar Vallejo, distrito de Ayacucho – Perú.
- Medina, G. (2017), *Incidencia del clima institucional en el desempeño docente de la Unidad educativa particular Santo Domingo de Guzmán- Quito*. Tesis doctoral. Universidad Andina Simón Bolívar – Ecuador
- Pinto, J. y Castro, N. (2015), *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid, España: Editorial Síntesis.
- Quispe, K. (2017), *La capacitación docente y el desempeño docente de una I.E. de la ciudad de Trujillo – 2017*. Tesis magistral. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo – Perú.
- Requena, M. (2016) *Clima organizacional en el desempeño laboral del docente en Carabobo Venezuela*. Tesis Magistral. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Rivas, G. (2010) *El desempeño docente y sus dimensiones*. Cuarta Edición: Madrid. Editorial Edansa

- Robbins, S. (2014), *Comportamiento Organizacional*. 10ª Edición. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Salas, J. (2017) *Psicología de las organizaciones*. Madrid: UOC.
- Schneider, H. (1990), *Organizational climates: An essay*. Personal Psychology, 28
- Stinger, K. (1968) *The organizational climate of middle schools. The development and test of the OCDQ-RM*. Journal of Educational Administration
- Tufinio, G. (2015), *Administración Moderna*. México: Prentice Hall.
- Zans, A. (2017) *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Tesis Magistral. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Managua.

# **ANEXOS**

## ESCALA PARA EL NIVEL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

**Nombres y Apellidos:** .....

**I.E.** Zoila Hora de Robles

**Fecha:**     /     /2019

**INSTRUCCIONES:** El presente instrumento busca identificar el nivel del clima organizacional en la institución educativa que labora, marque con un aspa (X), solo una de las alternativas por ítem.

**1       2       3 Malo       Regular       Bueno**

| N°                | INDICADORES   | VALORACIÓN |   |   |
|-------------------|---|------------|---|---|
|                   |   | 1          | 2 | 3 |
| Trabajo en Equipo |   |            |   |   |
| 01                | Trabajo en coordinación con los miembros de mi equipo.                            |            |   |   |
| 02                | Participo en actividades teniendo en cuenta la opinión de los demás miembros.     |            |   |   |
| 03                | Asumo la función designada con responsabilidad.                                   |            |   |   |
| 04                | Organizo el trabajo asignado, con los demás integrantes del equipo.               |            |   |   |
| 05                | Acepto trabajar con los miembros del equipo asignado.                             |            |   |   |
| 06                | Muestro tolerancia cuando un miembro del equipo opina diferente a mí.             |            |   |   |
| 07                | Muestro interés por la organización   |            |   |   |
| 08                | Me gusta la cooperación y la ayuda  |            |   |   |
| 09                | Soy solidario con mis compañeros  |            |   |   |
| 10                | Comparto experiencias con mis pares   |            |   |   |
| Coordinación      |   |            |   |   |
| 11                | Coordino con mis compañeros acerca de las actividades institucionales a realizar. |            |   |   |
| 12                | Brindo ideas para realizar el trabajo en equipo.                                  |            |   |   |
| 13                | Los acuerdos tomados se realizan en pleno.  |            |   |   |
| 14                | Participo en forma activa en el equipo que se me ha asignado.                     |            |   |   |
| 15                | Respeto el organigrama institucional para los procesos a realizar.                |            |   |   |

|                     |   |  |  |  |
|---------------------|---|--|--|--|
| 16                  | Coordino con mis compañeros acerca de las actividades institucionales a realizar. |  |  |  |
| 17                  | Me gusta la planificación   |  |  |  |
| 18                  | Fomento el trabajo organizado y en equipo   |  |  |  |
| 19                  | Evito situaciones que fomenten la desorganización en la institución               |  |  |  |
| 20                  | Mis documentos y planes están debidamente organizados                             |  |  |  |
| <b>Satisfacción</b> |   |  |  |  |
| 21                  | Me siento satisfecho de la labor que realizo en la municipalidad                  |  |  |  |
| 22                  | Percibo que mis necesidades laborales son satisfechas por la municipalidad        |  |  |  |
| 23                  | La municipalidad premia y reconoce los esfuerzos realizados.                      |  |  |  |
| 24                  | Muestro empatía a los demás miembros del equipo.                                  |  |  |  |
| 25                  | Aliento a mis colegas a participar del trabajo asignado.                          |  |  |  |
| 26                  | Apoyo a mis compañeros con frases de entusiasmo.                                  |  |  |  |
| 27                  | Me gozo con el éxito de otros   |  |  |  |
| 28                  | Apoyo a los demás en sus proyectos emprendidos                                    |  |  |  |
| 29                  | Me resultado sentimientos de agrado ante el trabajo desplegado                    |  |  |  |
| 30                  | Busco la satisfacción personal y profesional                                      |  |  |  |

## FICHA TÉCNICA

### 1. NOMBRE:

ESCALA PARA EL NIVEL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

### 2. AUTORIA:

El instrumento denominado Escala para el nivel del clima organizacional, fue elaborado por la Mg. Laura Deza Cabanillas (2011) y validado por la Dra. Carola Calvo, y adaptado por la responsable de la investigación (Mónica Liliana Horna Saucedo, 2019)

### 2. OBJETIVOS:

Determinar el nivel del clima organizacional en institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén.

### 3. USUARIOS:

Docentes de la institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén.

### 4. TIEMPO DE APLICACIÓN:

45 minutos

### 5. MODO DE APLICACIÓN

Mediante la observación sistemática.

### 6. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO

| Malo | Regular | Bueno |
|------|---------|-------|
| 1    | 2       | 3     |

| DIMENSIONES       | ÍTEM    | Puntaje |     |
|-------------------|---------|---------|-----|
|                   |         | Max     | Min |
| Trabajo en Equipo | 1 – 6   | 12      | 6   |
| Organización      | 7 – 12  | 12      | 6   |
| Satisfacción      | 13 – 18 | 12      | 6   |

## ESCALA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

**I.E:** Zoila Hora de Robles

**Fecha:**     /     /2019

**INSTRUCCIONES:** El presente instrumento tiene por finalidad obtener información pertinente con respecto al Desempeño Docente en la I.E. Zoila Hora de Robles. Marque con un aspa (X), solo una de las alternativas por ítem

| N°                     | ÍTEMS  | VALORACIÓN |         |      |
|------------------------|--|------------|---------|------|
|                        |  | Bajo       | Regular | Alto |
|                        |  | 1          | 2       | 3    |
| Pedagógico - Didáctica |  |            |         |      |
| 01                     | Demuestra conocimiento de los modelos didácticos vigentes                          |            |         |      |
| 02                     | Aplica estrategias de gestión a nivel de aula                                      |            |         |      |
| 03                     | Incentiva la participación de los alumnos en actividades de gestión                |            |         |      |
| 04                     | Aplica estrategias innovadoras y de investigación educativa                        |            |         |      |
| 05                     | Destaca en su ejecución curricular   |            |         |      |
| Organizacional         |  |            |         |      |
| 06                     | Se organiza con sus pares para el logro de las exigencias institucionales.         |            |         |      |
| 07                     | Plantea actividades de gestión a nivel institucional                               |            |         |      |
| 08                     | Demuestra habilidades orientadas a la cultura organizacional                       |            |         |      |
| 09                     | Se interesa por que en la institución educativa se trabaje en equipo               |            |         |      |
| 10                     | Promueve la planificación sistemática para el desarrollo de actividades propuestas |            |         |      |
| Comunitaria            |  |            |         |      |
| 11                     | Promueve el logro de alianzas estratégicas.  |            |         |      |

|                       |   |  |  |  |
|-----------------------|---|--|--|--|
| 12                    | Promueve la participación docente para la toma de decisiones.         |  |  |  |
| 13                    | Participa activamente en actividades de proyección comunal            |  |  |  |
| 14                    | Promueve el mejoramiento de la imagen institucional                   |  |  |  |
| 15                    | Busca la integración comunidad – institución educativa                |  |  |  |
| <b>Administrativa</b> |   |  |  |  |
| 16                    | Participa en actividades propias de la administración educativa.      |  |  |  |
| 17                    | Apoya la delegación de funciones en la institución                    |  |  |  |
| 18                    | Se interesa por el trabajo de apoyo a la gestión institucional        |  |  |  |
| 19                    | Procura el trabajo corporativo en la administración de la institución |  |  |  |
| 20                    | Apoya la delegación de funciones como parte del existo de la gestión  |  |  |  |



## **FICHA TÉCNICA**

### **1. NOMBRE:**

ESCALA DE VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

### **2. OBJETIVOS:**

- ☐ Determinar el nivel del Desempeño Docente en la institución educativa Zoila Hora de Robles.

### **3. USUARIOS:**

Docentes de la institución educativa Zoila Hora de Robles de Chapén.

### **4. TIEMPO DE APLICACIÓN:**

40 minutos

### **5. MODO DE APLICACIÓN**

Mediante la observación sistemática, considerando la estrategia de intervención de los docentes respecto a su desempeño.

### **6. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO**

| <b>DIMENSIONES</b>     | <b>ÍTEM</b> |
|------------------------|-------------|
| Pedagógico - Didáctica | 1 – 3       |
| Organizacional         | 4 – 5       |
| Comunitaria            | 6 – 7       |
| Administrativa         | 8 - 10      |

### **7. ESCALA**

| <b>DIMENSIONES / ÍTEMS</b> | <b>ESCALA</b>        |
|----------------------------|----------------------|
| 20 ítems                   | Bajo<br>Regular Alto |

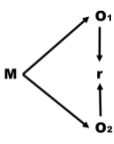
### **8. NIVEL DE DESARROLLO SEGÚN ESTADÍSTICOS DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH**

|   |         |
|---|---------|
| 1 | Bajo    |
| 2 | Regular |
| 3 | Alto    |

### **9. VALIDACIÓN**

Por juicio de expertos.

# **MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA TESIS: Desempeño docente y clima organizacional en la Institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019**

| PROBLEMAS DE ESTUDIO  | HIPOTESIS   | OBJETIVOS  | METODOLOGIA Y DISEÑO   | VARIABLES                | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DEFINICIÓN OPERACIONAL  | DIMENSIONES                  | INDICADORES  | ÍTEMES  | ESCALA  |
|---|---|--|--|--------------------------|---|---|------------------------------|--|---|---------|
| ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el clima organizacional en la Institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019? | <b>H1:</b> Existe relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en la Institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019<br><br><b>H0:</b> No existe relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en la Institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019 | <b>GENERAL:</b><br>Determinarla relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en la Institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019.<br><br><b>ESPECÍFICOS:</b><br>• Determinar el nivel del desempeño docente en la Institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019;<br><br>• Determinar el nivel del clima organizacional en la Institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019 | <b>TIPO</b><br>Cuantitativo correlacional<br><br><b>DISEÑO</b><br> | <b>Desempeño docente</b> | Es el cumplimiento de funciones de manera eficaz y con eficiencia, es decir las labores docentes en el aula, para el logro de los objetivos institucionales y la mejora del servicio educativo (Tufinio, 2015). | Esta variable se evalúa a través de sus dimensiones: Pedagógico didáctica, organizacional, comunitaria y administrativa y será evaluadas a través de una escala tipo Likert | D1<br>Pedagógico - Didáctica | <input type="checkbox"/> Conocimiento de los modelos didácticos vigentes                       | 1. Demuestra conocimiento de los modelos didácticos vigentes<br>2. Aplica estrategias de gestión a nivel de aula<br>3. Incentiva la participación de los alumnos en actividades de gestión.                 | Ordinal |
|   |   |  |  |                          |   |   |                              | <input type="checkbox"/> Aplica estrategias innovadoras a nivel de aula.                       | 4. Aplica estrategias innovadoras y de investigación educativa<br>5. Destaca en su ejecución curricular   |         |
|   |   |  |  |                          |   |   | D2<br>Organizacional         | <input type="checkbox"/> Se organiza con sus pares para el logro de objetivos institucionales. | 6. Se organiza con sus pares para el logro de las exigencias institucionales.<br>7. Plantea actividades de gestión a nivel institucional<br>8. Demuestra habilidades orientadas a la cultura organizacional |         |
|   |   |  |  |                          |   |   |                              | <input type="checkbox"/> Promueve actividades de gestión institucional.                        | 9. Se interesa por que en la institución educativa se trabaje en equipo<br>10. Promueve la Planificación sistemática para el desarrollo de actividades propuestas.  |         |
|   |   |  |  |                          |   |   |                              |  |   |         |
|   |   |  |  |                          |   |   |                              |  |   |         |

|  |  |  |  |                             |   |   |                       |   |  |         |
|--|--|--|--|-----------------------------|---|---|-----------------------|---|--|---------|
|  |  | <input type="checkbox"/> Comparar los resultados de las dimensiones entre el desempeño docente y el clima organizacional de la Institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019. |  |                             |   |   |                       | <input type="checkbox"/> Plantea el logro de alianzas estratégicas.                 | 11. Promueve el logro de alianzas estratégicas.<br>12. Promueve la participación docente para la toma de decisiones.<br>13. Participa activamente en actividades de proyección comunal               |         |
|  |  |  |  |                             |   |   | D3 Comunitaria        | <input type="checkbox"/> Promueve la participación docente en la proyección comunal | 14. Promueve el mejoramiento de la imagen institucional<br>15. Busca la integración – institución educativa  |         |
|  |  |  |  |                             |   |   | D4 Administrativa     | <input type="checkbox"/> Participa en actividades de gestión educativa.             | 16. Participa en actividades propias de la administración educativa.<br>17. Apoya la delegación de funciones en la institución<br>18. Se interesa por el trabajo de apoyo a la gestión institucional |         |
|  |  |  |  |                             |   |   |                       | <input type="checkbox"/> Apoya a la gestión institucional                           | 19. Procura el trabajo corporativo en la administración de la institución<br>20. Apoya la delegación de funciones como parte del existo de la gestión  |         |
|  |  |  |  | <b>Clima organizacional</b> | Salas (2017) Es la “percepción del trabajador que convive y participa día a | Esta variable se evalúa a través de sus dimensiones: Trabajo en | D1 Trabajo en equipo. | Planificación   | 1. Trabajo en coordinación con los miembros de mi equipo.<br>2. Participo en actividades teniendo  | Ordinal |

|  |  |  |  |  |  |   |                    |  |   |  |
|--|--|--|--|--|--|---|--------------------|--|---|--|
|  |  |  |  |  | día de las actividades en la organización, del buen trato que recibe de los jefes y compañeros de trabajo, de las adecuadas relaciones interpersonales, la comunicación eficaz-eficiente asertiva, motivación, intrínseca, extrínseca trascendente, incentivos, participación, orgullo, compromiso, entre otros. | equipo, coordinación y satisfacción, evaluadas mediante una escala tipo Likert. |                    |  | <p>en cuenta la opinión de los demás miembros.</p> <p>3. Asumo la función designada con responsabilidad.</p> <p>4. Organizo el trabajo asignado, con los demás integrantes del equipo.</p>  |  |
|  |  |  |  |  |  |   |                    | Ayuda mutua.                             | <p>5. Acepto trabajar con los miembros del equipo asignado.</p> <p>6. Muestro tolerancia cuando un miembro del equipo opina diferente a mí.</p> <p>7. Muestro interés por la organización</p>   |  |
|  |  |  |  |  |  |   |                    | Socialización saberes                    | <p>8. Me gusta la cooperación y la ayuda</p> <p>9. Soy solidario con mis compañeros</p> <p>10. Comparto experiencias con mis pares</p>  |  |
|  |  |  |  |  |  |   | D2<br>Coordinación | Apertura<br><br>Comunicación estratégica | <p>11. Coordino con mis compañeros acerca de las actividades institucionales a realizar.</p> <p>12. Brindo ideas para realizar el trabajo en equipo.</p> <p>13. Los acuerdos tomados se realizan en pleno.</p> <p>14. Participo en forma activa en el equipo que se me ha asignado.</p> <p>15. Respeto el organigrama institucional para los procesos a realizar.</p> <p>16. Coordino con mis compañeros acerca de las actividades institucionales a realizar.</p> <p>17. Me gusta la planificación</p> |  |

|  |  |  |  |  |  |  |                    |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--------------------|--|--|--|
|  |  |  |  |  |  |  |                    | Participación activa                       | 18. Fomento el trabajo organizado y en equipo<br>19. Evito situaciones que fomenten la desorganización en la institución<br>20. Mis documentos y planes están debidamente organizados  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | D3<br>Satisfacción | Nivel de agrado por el individual          | 21. Me siento satisfecho de la labor que realizo en la municipalidad<br>22. Percibo que mis necesidades laborales son satisfechas por la municipalidad<br>23. La municipalidad premia y reconoce los esfuerzos realizados.<br>24. Muestro empatía a los demás miembros del equipo.<br>25. Aliento a mis colegas a participar del trabajo asignado. |  |
|  |  |  |  |  |  |  |                    | Nivel de agrado por el desempeño en equipo | 26. Apoyo a mis compañeros con frases de entusiasmo.<br>27. Me gozo con el éxito de otros<br>28. Apoyo a los demás en sus proyectos emprendidos<br>29. Me resultado sentimientos de  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |                    |  | agrado ante el trabajo desplegado<br>30. Busco la satisfacción personal y profesional  |  |

*"Únase de la fuerza contra la corrupción e impunidad"*

La directora de la institución educativa "Zoila Hora de Robles" de Chepén - La Libertad - 2019, expide la siguiente:

## AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por la docente: **Mónica Liliana Horna Saucedo** maestrante de la Universidad "Cesar Vallejo", donde solicita aplicar su Proyecto de Investigación se dispone lo siguiente:

**AUTORIZAR**, a la docente:

**Mónica Liliana Horna Saucedo**

Aplicar el proyecto de investigación titulado: "Desempeño docente y clima organizacional en la Institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019", en la institución que gestiono,

Chepén, octubre de 2019



La directora de la institución educativa "Zoila Hora de Robles" de Chepén - La Libertad - 2019, expide la siguiente:

**CONSTANCIA**

Que la docente: **Mónica Lilianna Horna Saucedo**, maestrante de la Universidad "Cesar Vallejo", aplicó su Proyecto de Investigación titulado: **"Desempeño docente y clima organizacional en la Institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019"**, en la institución educativa a la cual preside, demostrando responsabilidad y criterio docente en las actividades planificadas.

Se emite la presente, a solicitud de la interesada, para los fines pertinentes.

Chepén, diciembre de 2019

   
Dra. Lissette A. Torres Quintana  
DIRECTORA

## EVIDENCIAS









## BASE DE DATOS

| N° Personas encuestadas | DESEMPEÑO DOCENTE    |   |   |   |   |                |   |   |   |    |             |    |    |    |    |                |    |    |    |    |       |          |    |     |     |     |
|-------------------------|----------------------|---|---|---|---|----------------|---|---|---|----|-------------|----|----|----|----|----------------|----|----|----|----|-------|----------|----|-----|-----|-----|
|                         | Pedagógico didáctica |   |   |   |   | Organizacional |   |   |   |    | Comunitaria |    |    |    |    | Administrativa |    |    |    |    |       |          |    |     |     |     |
|                         | 1                    | 2 | 3 | 4 | 5 | 6              | 7 | 8 | 9 | 10 | 11          | 12 | 13 | 14 | 15 | 16             | 17 | 18 | 19 | 20 | TOTAL | PROMEDIO | PD | ORG | COM | ADM |
| 1                       | 2                    | 2 | 2 | 3 | 2 | 2              | 2 | 3 | 2 | 3  | 3           | 2  | 3  | 3  | 2  | 2              | 3  | 2  | 3  | 3  | 49    | 2        | 2  | 2   | 3   | 3   |
| 2                       | 2                    | 2 | 2 | 3 | 2 | 2              | 2 | 3 | 2 | 3  | 3           | 2  | 3  | 3  | 2  | 2              | 3  | 2  | 3  | 3  | 49    | 2        | 2  | 2   | 3   | 3   |
| 3                       | 3                    | 2 | 3 | 2 | 2 | 2              | 3 | 2 | 2 | 2  | 2           | 2  | 2  | 2  | 2  | 2              | 2  | 2  | 2  | 2  | 43    | 2        | 2  | 2   | 2   | 2   |
| 4                       | 3                    | 2 | 3 | 3 | 2 | 2              | 3 | 3 | 2 | 3  | 3           | 2  | 3  | 3  | 2  | 2              | 3  | 2  | 3  | 3  | 52    | 3        | 3  | 3   | 3   | 3   |
| 5                       | 2                    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2              | 2 | 2 | 2 | 2  | 2           | 2  | 2  | 2  | 2  | 2              | 2  | 2  | 2  | 2  | 40    | 2        | 2  | 2   | 2   | 2   |
| 6                       | 3                    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3  | 3           | 3  | 3  | 3  | 3  | 3              | 3  | 3  | 3  | 3  | 60    | 3        | 3  | 3   | 3   | 3   |
| 7                       | 2                    | 3 | 2 | 3 | 3 | 3              | 2 | 3 | 3 | 3  | 3           | 3  | 3  | 3  | 3  | 3              | 3  | 3  | 3  | 3  | 57    | 3        | 3  | 3   | 3   | 3   |
| 8                       | 2                    | 3 | 2 | 2 | 3 | 3              | 2 | 2 | 3 | 2  | 2           | 3  | 2  | 2  | 3  | 3              | 2  | 3  | 2  | 2  | 48    | 2        | 2  | 2   | 2   | 2   |
| 9                       | 2                    | 3 | 2 | 2 | 3 | 3              | 2 | 2 | 3 | 2  | 2           | 3  | 2  | 2  | 3  | 3              | 2  | 3  | 2  | 2  | 48    | 2        | 2  | 2   | 2   | 2   |
| 10                      | 3                    | 3 | 3 | 2 | 3 | 3              | 3 | 2 | 3 | 2  | 2           | 3  | 2  | 2  | 3  | 3              | 2  | 3  | 2  | 2  | 51    | 3        | 3  | 3   | 2   | 2   |
| 11                      | 2                    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2              | 2 | 2 | 2 | 2  | 2           | 2  | 2  | 2  | 2  | 2              | 2  | 2  | 2  | 2  | 40    | 2        | 2  | 2   | 2   | 2   |
| 12                      | 2                    | 2 | 2 | 3 | 2 | 2              | 2 | 3 | 2 | 3  | 3           | 2  | 3  | 3  | 2  | 2              | 3  | 2  | 3  | 3  | 49    | 2        | 2  | 2   | 3   | 3   |
| 13                      | 2                    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2              | 2 | 2 | 2 | 2  | 2           | 2  | 2  | 2  | 2  | 2              | 2  | 2  | 2  | 2  | 40    | 2        | 2  | 2   | 2   | 2   |
| 14                      | 3                    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3  | 3           | 3  | 3  | 3  | 3  | 3              | 3  | 3  | 3  | 3  | 60    | 3        | 3  | 3   | 3   | 3   |
| 15                      | 3                    | 2 | 3 | 2 | 2 | 2              | 3 | 2 | 2 | 2  | 2           | 2  | 2  | 2  | 2  | 2              | 2  | 2  | 2  | 2  | 43    | 2        | 2  | 2   | 2   | 2   |
| 16                      | 2                    | 3 | 2 | 3 | 3 | 3              | 2 | 3 | 3 | 3  | 3           | 3  | 3  | 3  | 3  | 3              | 3  | 3  | 3  | 3  | 57    | 3        | 3  | 3   | 3   | 3   |
| 17                      | 2                    | 3 | 2 | 3 | 3 | 3              | 2 | 3 | 3 | 3  | 3           | 3  | 3  | 3  | 3  | 3              | 3  | 3  | 3  | 3  | 57    | 3        | 3  | 3   | 3   | 3   |
| 18                      | 2                    | 3 | 2 | 3 | 3 | 3              | 2 | 3 | 3 | 3  | 3           | 3  | 3  | 3  | 3  | 3              | 3  | 3  | 3  | 3  | 57    | 3        | 3  | 3   | 3   | 3   |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|
| 19 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 20 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 21 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 22 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 51 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 26 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 48 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 28 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 30 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 31 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 49 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 32 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 49 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 33 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 34 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 37 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 38 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 48 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 39 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 48 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 51 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 42 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 49 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|
| 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 45 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 46 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 47 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 48 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 49 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 50 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 51 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 52 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 51 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 56 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 48 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 58 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 59 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 60 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 51 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 62 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 63 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 49 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 64 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 65 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 66 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|
| 67 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 68 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 69 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 70 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 71 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 72 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 73 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 74 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 75 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 51 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 76 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 77 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 48 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 78 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 79 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 80 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

| N° Personas<br>encuestadas | CLIMA ORGANIZACIONAL |   |   |   |   |   |   |   |   |    |              |    |    |    |    |    |    |    |    |    |              |    |    |    |    |    |    |    |    |    |       |          |         |       |       |  |  |  |
|----------------------------|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|----------|---------|-------|-------|--|--|--|
|                            | Trabajo en Equipo    |   |   |   |   |   |   |   |   |    | Coordinación |    |    |    |    |    |    |    |    |    | Satisfacción |    |    |    |    |    |    |    |    |    |       |          |         |       |       |  |  |  |
|                            | 1                    | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11           | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21           | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | TOTAL | PROMEDIO | TRAB EQ | COORD | SATIS |  |  |  |
| 1                          | 3                    | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2  | 2            | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2            | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 74    | 2        | 2       | 3     | 3     |  |  |  |
| 2                          | 3                    | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2  | 2            | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2            | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 74    | 2        | 2       | 3     | 3     |  |  |  |
| 3                          | 2                    | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 2            | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2            | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 66 | 2     | 2        | 2       | 2     |       |  |  |  |
| 4                          | 3                    | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3  | 2            | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2            | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 80    | 3        | 3       | 3     | 3     |  |  |  |
| 5                          | 2                    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2            | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2            | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 60    | 2        | 2       | 2     | 2     |  |  |  |
| 6                          | 3                    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3            | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3            | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 90    | 3        | 3       | 3     | 3     |  |  |  |
| 7                          | 3                    | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  | 3            | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3            | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 84    | 3        | 3       | 3     | 3     |  |  |  |
| 8                          | 2                    | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2  | 3            | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3            | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 70    | 2        | 2       | 2     | 2     |  |  |  |
| 9                          | 2                    | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2  | 3            | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3            | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 70    | 2        | 2       | 2     | 2     |  |  |  |
| 10                         | 2                    | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3  | 3            | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3            | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 76    | 3        | 3       | 3     | 3     |  |  |  |
| 11                         | 2                    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2            | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2            | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 60    | 2        | 2       | 2     | 2     |  |  |  |
| 12                         | 3                    | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2  | 2            | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2            | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 74    | 2        | 2       | 3     | 3     |  |  |  |
| 13                         | 2                    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2            | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2            | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 60    | 2        | 2       | 2     | 2     |  |  |  |
| 14                         | 3                    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3            | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3            | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 90    | 3        | 3       | 3     | 3     |  |  |  |
| 15                         | 2                    | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 2            | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2            | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 66 | 2     | 2        | 2       | 2     |       |  |  |  |
| 16                         | 3                    | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  | 3            | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3            | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 84    | 3        | 3       | 3     | 3     |  |  |  |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|
| 17 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 84 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 18 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 84 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 19 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 80 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 20 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2  | 66 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 21 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2  | 66 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 22 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  | 80 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 90 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 24 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3  | 76 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 90 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 26 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 70 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 90 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 28 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 84 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 60 | 2  | 2 | 2 | 2 |   |
| 30 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2  | 66 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 31 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2  | 74 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 32 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2  | 74 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 33 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2  | 66 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 34 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  | 80 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 60 | 2  | 2 | 2 | 2 |   |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 90 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 37 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3  | 84 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 38 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 70 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 39 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 70 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 40 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3  | 76 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 60 | 2  | 2 | 2 | 2 |   |



|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|
| 42 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 74 | 2  | 2 | 3 | 3 |   |
| 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 60 | 2  | 2 | 2 | 2 |   |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 90 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 45 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 66 | 2  | 2 | 2 | 2 |   |
| 46 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 83 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 47 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 84 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 48 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 84 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 49 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 80 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 50 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 66 | 2  | 2 | 2 | 2 |   |
| 51 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 66 | 2  | 2 | 2 | 2 |   |
| 52 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 80 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 90 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 54 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 76 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 90 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 56 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 70 | 2  | 2 | 2 | 2 |   |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 90 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 58 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 84 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 59 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 60 | 2  | 2 | 2 | 2 |   |
| 60 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 66 | 2  | 2 | 2 | 2 |   |
| 61 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 76 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 62 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 60 | 2  | 2 | 2 | 2 |   |
| 63 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2  | 74 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 64 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 60 | 2  | 2 | 2 | 2 |   |
| 65 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 90 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 66 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 66 | 2  | 2 | 2 | 2 |   |
| 67 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3  | 83 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 68 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3  | 84 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 69 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3  | 84 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 70 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 80 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|
| 71 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 66 | 2  | 2 | 2 | 2 |   |
| 72 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 66 | 2  | 2 | 2 | 2 |   |
| 73 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 80 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 74 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 90 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 75 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3  | 76 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 76 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 90 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 77 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 70 | 2  | 2 | 2 | 2 |   |
| 78 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 90 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 79 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3  | 84 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 80 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 60 | 2  | 2 | 2 | 2 |   |

## BASE PILOTO

| N° Personas<br>encuestadas | CLIMA ORGANIZACIONAL |   |   |   |   |   |   |   |    |    |              |    |    |    |    |    |    |    |    |    |              |    |    |    |    |    |    |    |    |       |          |         |       |       |   |
|----------------------------|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|----|----|--------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|----------|---------|-------|-------|---|
|                            | Trabajo en Equipo    |   |   |   |   |   |   |   |    |    | Coordinación |    |    |    |    |    |    |    |    |    | Satisfacción |    |    |    |    |    |    |    |    |       |          |         |       |       |   |
|                            |                      |   |   |   |   |   |   |   |    |    |              |    |    |    |    |    |    |    |    |    |              |    |    |    |    |    |    |    |    |       |          |         |       |       |   |
| 1                          | 2                    | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12           | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22           | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | TOTAL | PROMEDIO | TRAB EQ | COORD | SATIS |   |
| 1                          | 2                    | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3  | 3  | 3            | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3            | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3     | 76       | 3       | 3     | 3     | 3 |
| 2                          | 2                    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2            | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2            | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2     | 60       | 2       | 2     | 2     | 2 |
| 3                          | 3                    | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2  | 2  | 2            | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2            | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2     | 74       | 2       | 2     | 3     | 3 |
| 4                          | 2                    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2            | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2            | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2     | 60       | 2       | 2     | 2     | 2 |
| 5                          | 3                    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3            | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3            | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3     | 90       | 3       | 3     | 3     | 3 |
| 6                          | 2                    | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 3  | 2            | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2            | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2     | 66       | 2       | 2     | 2     | 2 |
| 7                          | 3                    | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 2  | 3            | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3            | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3     | 84       | 3       | 3     | 3     | 3 |
| 8                          | 3                    | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 2  | 3            | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3            | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3     | 84       | 3       | 3     | 3     | 3 |
| 9                          | 2                    | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3  | 2  | 3            | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3            | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3     | 70       | 2       | 2     | 2     | 2 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|
| 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 76 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 60 | 2  | 2 | 2 | 2 |   |
| 12 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 74 | 2  | 2 | 3 | 3 |   |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 60 | 2  | 2 | 2 | 2 |   |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 90 | 3  | 3 | 3 | 3 |   |
| 15 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2  | 66 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 16 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3  | 84 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 17 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3  | 84 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3  | 84 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 19 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  | 80 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 20 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 66 | 2  | 2 | 2 | 2 |   |

| N° Personas encuestadas | DESEMPEÑO DOCENTE    |   |   |   |   |                |   |   |   |    |             |    |    |    |    |                |    |    |    |    |       |          |    |     |     |     |
|-------------------------|----------------------|---|---|---|---|----------------|---|---|---|----|-------------|----|----|----|----|----------------|----|----|----|----|-------|----------|----|-----|-----|-----|
|                         | Pedagógica didáctica |   |   |   |   | Organizacional |   |   |   |    | Comunitaria |    |    |    |    | Administrativa |    |    |    |    |       |          |    |     |     |     |
|                         | 1                    | 2 | 3 | 4 | 5 | 6              | 7 | 8 | 9 | 10 | 11          | 12 | 13 | 14 | 15 | 16             | 17 | 18 | 19 | 20 | TOTAL | PROMEDIO | PD | ORG | COM | ADM |
| 1                       | 3                    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3  | 3           | 3  | 3  | 3  | 3  | 3              | 3  | 3  | 3  | 3  | 60    | 3        | 3  | 3   | 3   | 3   |
| 2                       | 2                    | 3 | 2 | 3 | 3 | 3              | 2 | 3 | 3 | 3  | 3           | 3  | 3  | 3  | 3  | 3              | 3  | 3  | 3  | 3  | 57    | 3        | 3  | 3   | 3   | 3   |
| 3                       | 2                    | 3 | 2 | 2 | 3 | 3              | 2 | 2 | 3 | 2  | 2           | 3  | 2  | 2  | 3  | 3              | 2  | 3  | 2  | 2  | 48    | 2        | 2  | 2   | 2   | 2   |
| 4                       | 2                    | 3 | 2 | 2 | 3 | 3              | 2 | 2 | 3 | 2  | 2           | 3  | 2  | 2  | 3  | 3              | 2  | 3  | 2  | 2  | 48    | 2        | 2  | 2   | 2   | 2   |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|
| 5  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 51 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 6  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 7  | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 8  | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 48 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9  | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 48 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 51 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 49 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 16 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 17 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 19 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 20 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

## VALIDACIÓN

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para el Desempeño docente.


**OBJETIVO:** Identificar el nivel del desempeño docente

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación primaria.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Vásquez Castro, Ana María

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestro en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

|  |            |
|--|------------|
| ADECUADO  | INADECUADO |
|--|------------|



FIRMA DEL EVALUADOR

ANR = 4165391

# **MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Desempeño docente y clima organizacional en la Institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019

| VARIABLE  | DIMENSIONES  | INDICADORES  | ÍTEMs  | OPCIÓN DE ESPUESTA |             |             | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    |                                       |    |   |    | OBSERVACIONES<br>Y/O RECOMENDACIONES |
|---|--|--|--|--------------------|-------------|-------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|--------------------------------------|
|   |  |  |  | Nunca (1)          | A veces (2) | Siempre (3) | Relación entre la variable y la dimensión |    | Relación entre la dimensión y el indicador |    | Relación entre el indicador y el ítem |    | Relación entre el ítem y la opción de respuesta |    |                                      |
|   |  |  |  |                    |             |             | SI  | NO | SI   | NO | SI                                    | NO | SI  | NO |                                      |
| DESEMPEÑO DOCENTE<br><br>Es el cumplimiento de funciones de manera eficaz y con eficiencia, es decir las labores docentes en el aula, para el logro de los objetivos institucionales y la mejora del servicio educativo (Tufino, 2015). | Pedagógico - Didáctica   | • Conocimiento de los modelos didácticos vigentes<br><br>• Aplica estrategias innovadoras a nivel de aula                      | 1. Demuestra conocimiento de los modelos didácticos vigentes                           |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                      |
|   |  |  | 2. Aplica estrategias de gestión a nivel de aula                                       |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                      |
|   |  |  | 3. Incentiva la participación de los alumnos en actividades de gestión                 |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                      |
|   |  |  | 4. Aplica estrategias innovadoras y de investigación educativa                         |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                      |
|   |  |  | 5. Destaca en su ejecución curricular  |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                      |
|   | Organizacional   | • Se organiza con sus pares para el logro de objetivos institucionales.<br><br>• Promueve actividades de gestión institucional | 6. Se organiza con sus pares para el logro de las exigencias institucionales.          |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                      |
|   |  |  | 7. Plantea actividades de gestión a nivel institucional                                |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                      |
|   |  |  | 8. Demuestra habilidades orientadas a la cultura organizacional                        |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                      |
|   |  |  | 9. Se interesa por que en la institución educativa se trabaje en equipo                |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                      |
|   |  |  | 10. Promueve la planificación sistemática para el desarrollo de actividades propuestas |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                      |
|   | Comunitaria  | • Plantea el logro de alianzas estratégicas.<br><br>• Promueve la participación docente en la proyección comunal.              | 11. Promueve el logro de alianzas estratégicas.  |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                      |
|   |  |  | 12. Promueve la participación docente para la toma de decisiones.                      |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                      |
|   |  |  | 13. Participa activamente en actividades de proyección comunal                         |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                      |
|   |  |  | 14. Promueve el mejoramiento de la imagen institucional                                |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                      |
|   |  |  | 15. Busca la integración comunidad – institución educativa                             |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                      |
| Administrativa  | • Participa en actividades de gestión educativa.<br><br>• Apoya a la gestión institucional | 16. Participa en actividades propias de la administración educativa.   |  |                    |             | X           |   | X  |  | X  |                                       | X  |   |    |                                      |
|   |  | 17. Apoya la delegación de funciones en la institución   |  |                    |             | X           |   | X  |  | X  |                                       | X  |   |    |                                      |
|   |  | 18. Se interesa por el trabajo de apoyo a la gestión institucional   |  |                    |             | X           |   | X  |  | X  |                                       | X  |   |    |                                      |
|   |  | 19. Procura el trabajo corporativo en la administración de la institución  |  |                    |             | X           |   | X  |  | X  |                                       | X  |   |    |                                      |
|   |  | 20. Apoya la delegación de funciones como parte del éxito de la gestión  |  |                    |             | X           |   | X  |  | X  |                                       | X  |   |    |                                      |



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 40058187

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para el clima organizacional.

**OBJETIVO:** Identificar el nivel del clima organizacional

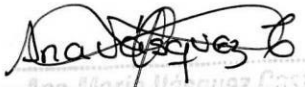
**DIRIGIDO A:** Docentes de educación primaria.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Jásquez Castro, Ana María

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestro en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

|            |            |
|------------|------------|
| ADECUADO ✓ | INADECUADO |
|------------|------------|

  
FIRMA DEL EVALUADOR

# MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL

TÍTULO DE LA TESIS: Desempeño docente y clima organizacional en la Institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019

| VARIABLE   | DIMENSIONES  | INDICADORES  | ÍTEMES  | OPCIÓN DE ESPUESTA |             |           | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    |                                       |    |   |    | OBSERVACIÓN<br>Y/O<br>RECOMENDAC. |
|--|--|--|---|--------------------|-------------|-----------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
|  |  |  |   | Mala (1)           | Regular (2) | Buena (3) | Relación entre la variable y la dimensión |    | Relación entre la dimensión y el indicador |    | Relación entre el indicador y el ítem |    | Relación entre el ítem y la opción de respuesta |    |                                   |
|  |  |  |   |                    |             |           | SI  | NO | SI   | NO | SI                                    | NO | SI  | NO |                                   |
| CLIMA ORGANIZACIONAL<br><br>Salas (2017) Es la " percepción del trabajador que convive y participa día a día de las actividades en la organización, del buen trato que recibe de los jefes y compañeros de trabajo, de las adecuadas relaciones interpersonales, la comunicación eficaz-eficiente-assertiva, motivación intrínseca-extrínseca trascendente, incentivos, participación, orgullo, compromiso, entre otros. | Trabajo en equipo  | • Planificación<br><br>• Ayuda mutua<br><br>• Socialización de saberes     | 1. Trabajo en coordinación con los miembros de mi equipo.                             |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|  |  |  | 2. Participo en actividades teniendo en cuenta la opinión de los demás miembros.      |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|  |  |  | 3. Asumo la función designada con responsabilidad.                                    |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|  |  |  | 4. Organizo el trabajo asignado, con los demás integrantes del equipo.                |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|  |  |  | 5. Acepto trabajar con los miembros del equipo asignado.                              |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|  |  |  | 6. Muestro tolerancia cuando un miembro del equipo opina diferente a mí.              |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|  |  |  | 7. Muestro interés por la organización  |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|  |  |  | 8. Me gusta la cooperación y la ayuda   |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|  |  |  | 9. Soy solidario con mis compañeros   |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|  |  |  | 10. Comparto experiencias con mis pares   |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|  | Coordinación   | • Comunicación estratégica<br><br>• Apertura<br><br>• Participación activa | 11. Coordino con mis compañeros acerca de las actividades institucionales a realizar. |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|  |  |  | 12. Brindo ideas para realizar el trabajo en equipo.                                  |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|  |  |  | 13. Los acuerdos tomados se realizan en pleno.  |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|  |  |  | 14. Participo en forma activa en el equipo que se me ha asignado.                     |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|  |  |  | 15. Respeto el organigrama institucional para los procesos a realizar.                |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|  |  |  | 16. Coordino con mis compañeros acerca de las actividades institucionales a realizar. |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|  |  |  | 17. Me gusta la planificación   |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|  |  |  | 18. Fomento el trabajo organizado y en equipo   |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|  |  |  | 19. Evito situaciones que fomenten la desorganización en la institución               |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|  |  |  | 20. Mis documentos y planes están debidamente organizados                             |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
| Administrativa   | • Participa en actividades de gestión educativa.<br><br>• Apoya a la gestión institucional | 16. Participa en actividades propias de la administración educativa.       |   |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|  |  | 17. Apoya la delegación de funciones en la institución                     |   |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|  |  | 18. Se interesa por el trabajo de apoyo a la gestión institucional         |   |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|  |  | 19. Procura el trabajo corporativo en la administración de la institución  |   |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|  |  | 20. Apoya la delegación de funciones como parte del éxito de la gestión    |   |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |

Anaquel Robles  
FIRMA DEL EVALUADOR  
DNI: 40058187



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para el clima organizacional.

**OBJETIVO:** Identificar el nivel del clima organizacional

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación primaria.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** López Castro, Doris Neemi

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestro en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

|            |            |
|------------|------------|
| ADECUADO ✓ | INADECUADO |
|------------|------------|

  
FIRMA DEL EVALUADOR

# **MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Desempeño docente y clima organizacional en la Institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019

| VARIABLE  | DIMENSIONES       | INDICADORES  | ÍTEMES  | OPCIÓN DE ESPUESTA |             |           | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    |  |    |   |    | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|---|-------------------|--|---|--------------------|-------------|-----------|---|----|--|----|--|----|---|----|-----------------------------------|
|   |                   |  |   | Malo (1)           | Regular (2) | Bueno (3) | Relación entre la variable y la dimensión |    | Relación entre la dimensión y el indicador |    | Relación entre el indicador y el ítems |    | Relación entre el ítem y la opción de respuesta |    |                                   |
|   |                   |  |   |                    |             |           | SI  | NO | SI   | NO | SI                                     | NO | SI  | NO |                                   |
| CLIMA ORGANIZACIONAL<br><br>Salas (2017) Es la " percepción del trabajador que convive y participa día a día de las actividades en la organización, del buen trato que recibe de los jefes y compañeros de trabajo, de las adecuadas relaciones interpersonales, la comunicación eficaz-eficiente-asertiva, motivación intrínseca-extrínseca trascendente, incentivos, participación, orgullo, compromiso, entre otros. | Trabajo en equipo | • Planificación<br><br>• Ayuda mutua<br><br>• Socialización de saberes     | 1. Trabajo en coordinación con los miembros de mi equipo.                             |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                                   |
|   |                   |  | 2. Participo en actividades teniendo en cuenta la opinión de los demás miembros.      |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                                   |
|   |                   |  | 3. Asumo la función designada con responsabilidad.                                    |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                                   |
|   |                   |  | 4. Organizo el trabajo asignado, con los demás integrantes del equipo.                |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                                   |
|   |                   |  | 5. Acepto trabajar con los miembros del equipo asignado.                              |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                                   |
|   |                   |  | 6. Muestro tolerancia cuando un miembro del equipo opina diferente a mí.              |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                                   |
|   |                   |  | 7. Muestro interés por la organización  |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                                   |
|   |                   |  | 8. Me gusta la cooperación y la ayuda   |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                                   |
|   |                   |  | 9. Soy solidario con mis compañeros   |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                                   |
|   |                   |  | 10. Comparto experiencias con mis pares   |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                                   |
|   | Coordinación      | • Comunicación estratégica<br><br>• Apertura<br><br>• Participación activa | 11. Coordino con mis compañeros acerca de las actividades institucionales a realizar. |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                                   |
|   |                   |  | 12. Brindo ideas para realizar el trabajo en equipo.                                  |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                                   |
|   |                   |  | 13. Los acuerdos tomados se realizan en pleno.  |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                                   |
|   |                   |  | 14. Participo en forma activa en el equipo que se me ha asignado.                     |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                                   |
|   |                   |  | 15. Respeto el organigrama institucional para los procesos a realizar.                |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                                   |
|   |                   |  | 16. Coordino con mis compañeros acerca de las actividades institucionales a realizar. |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                                   |
|   |                   |  | 17. Me gusta la planificación   |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                                   |
|   |                   |  | 18. Fomento el trabajo organizado y en equipo   |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                                   |
|   |                   |  | 19. Evito situaciones que fomenten la desorganización en la institución               |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                                   |
|   |                   |  | 20. Mis documentos y planes están debidamente organizados                             |                    |             |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                                   |

|  |                |  |   |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |
|--|----------------|--|---|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|
|  | Administrativa | <ul style="list-style-type: none"> <li>Participa en actividades de gestión educativa.</li> <li>Apoya a la gestión institucional</li> </ul> | 16. Participa en actividades propias de la administración educativa.      |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |
|  |                |  | 17. Apoya la delegación de funciones en la institución                    |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |
|  |                |  | 18. Se interesa por el trabajo de apoyo a la gestión institucional        |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |
|  |                |  | 19. Procura el trabajo corporativo en la administración de la institución |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |
|  |                |  | 20. Apoya la delegación de funciones como parte del existo de la gestión  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 43389713

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para el Desempeño docente.

**OBJETIVO:** Identificar el nivel del desempeño docente

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación primaria.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Vásquez Castro, Doris Noemí.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestro en Administración de la Educación.

**VALORACIÓN:**

|            |            |
|------------|------------|
| ADECUADO ✓ | INADECUADO |
|------------|------------|

Doris Vásquez B.  
FIRMA DEL EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Desempeño docente y clima organizacional en la Institución educativa Zoila Hora de Robles de Chapén, 2019

| VARIABLE   | DIMENSIONES  | INDICADORES  | ÍTEMs  | OPCIÓN DE ESPUESTA |             |             | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    |                                       |    |   |    | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN |
|--|--|--|--|--------------------|-------------|-------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-------------------------------|
|  |  |  |  | Nunca (1)          | A veces (2) | Siempre (3) | Relación entre la variable y la dimensión |    | Relación entre la dimensión y el indicador |    | Relación entre el indicador y el ítem |    | Relación entre el ítem y la opción de respuesta |    |                               |
|  |  |  |  |                    |             |             | SI  | NO | SI   | NO | SI                                    | NO | SI  | NO |                               |
| DESEMPEÑO DOCENTE<br><br>Es el cumplimiento de funciones de manera eficaz y con eficiencia, es decir, los labores docentes en el aula, para el logro de los objetivos institucionales y la mejora del servicio educativo (Tufino, 2015). | Pedagógico - Didáctica   | Conocimiento de los modelos didácticos vigentes<br><br>Aplica estrategias innovadoras a nivel de aula                      | 1. Demuestra conocimiento de los modelos didácticos vigentes                           |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                               |
|  |  |  | 2. Aplica estrategias de gestión a nivel de aula                                       |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                               |
|  |  |  | 3. Incentiva la participación de los alumnos en actividades de gestión                 |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                               |
|  |  |  | 4. Aplica estrategias innovadoras y de investigación educativa                         |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                               |
|  |  |  | 5. Destaca en su ejecución curricular  |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                               |
|  | Organizacional   | Se organiza con sus pares para el logro de objetivos institucionales.<br><br>Promueve actividades de gestión institucional | 6. Se organiza con sus pares para el logro de las exigencias institucionales.          |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                               |
|  |  |  | 7. Plantea actividades de gestión a nivel institucional                                |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                               |
|  |  |  | 8. Demuestra habilidades orientadas a la cultura organizacional                        |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                               |
|  |  |  | 9. Se interesa por que en la institución educativa se trabaje en equipo                |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                               |
|  |  |  | 10. Promueve la planificación sistemática para el desarrollo de actividades propuestas |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                               |
|  | Comunitaria  | Plantea el logro de alianzas estratégicas.<br><br>Promueve la participación docente en la proyección comunal.              | 11. Promueve el logro de alianzas estratégicas.  |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                               |
|  |  |  | 12. Promueve la participación docente para la toma de decisiones.                      |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                               |
|  |  |  | 13. Participa activamente en actividades de proyección comunal                         |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                               |
|  |  |  | 14. Promueve el mejoramiento de la imagen institucional                                |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                               |
|  |  |  | 15. Busca la integración comunidad – institución educativa                             |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                               |
| Administrativa   | Participa en actividades de gestión educativa.<br><br>Apoya a la gestión institucional | 16. Participa en actividades propias de la administración educativa.   |  |                    |             | X           |   | X  |  | X  |                                       | X  |   |    |                               |
|  |  | 17. Apoya la delegación de funciones en la institución   |  |                    |             | X           |   | X  |  | X  |                                       | X  |   |    |                               |
|  |  | 18. Se interesa por el trabajo de apoyo a la gestión institucional   |  |                    |             | X           |   | X  |  | X  |                                       | X  |   |    |                               |
|  |  | 19. Procura el trabajo corporativo en la administración de la institución  |  |                    |             | X           |   | X  |  | X  |                                       | X  |   |    |                               |
|  |  | 20. Apoya la delegación de funciones como parte del existo de la gestión   |  |                    |             | X           |   | X  |  | X  |                                       | X  |   |    |                               |

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 43389713.

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para el Desempeño docente.

**OBJETIVO:** Identificar el nivel del desempeño docente


**DIRIGIDO A:** Docentes de educación primaria.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Correa Cruz Marco Antonio

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestro en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

|            |            |
|------------|------------|
| ADECUADO ✓ | INADECUADO |
|------------|------------|

  
CAPACITACIÓN PERMANENTE  
UNIVERSIDAD DE LA GUAYANA  
Marco Antonio Correa Cruz  
ITEM 16 SUBITEM 16.1.2  
FIRMA DEL EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Desempeño docente y clima organizacional en la Institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019

| VARIABLE  | DIMENSIONES  | INDICADORES  | ÍTEMS  | OPCIÓN DE ESPUESTA |             |             | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    |                                       |    |   |    | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|---|--|--|--|--------------------|-------------|-------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
|   |  |  |  | Nunca (1)          | A veces (2) | Siempre (3) | Relación entre la variable y la dimensión |    | Relación entre la dimensión y el indicador |    | Relación entre el indicador y el ítem |    | Relación entre el ítem y la opción de respuesta |    |                                   |
|   |  |  |  |                    |             |             | SI  | NO | SI   | NO | SI                                    | NO | SI  | NO |                                   |
| DESEMPEÑO DOCENTE<br><br>Es el cumplimiento de funciones de manera eficaz y con eficiencia, es decir las labores docentes en el aula, para el logro de los objetivos institucionales y la mejora del servicio educativo (Tufino, 2015). | Pedagógico - Didáctica   | ● Conocimiento de los modelos didácticos vigentes<br><br>● Aplica estrategias innovadoras a nivel de aula                      | 1. Demuestra conocimiento de los modelos didácticos vigentes                           |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|   |  |  | 2. Aplica estrategias de gestión a nivel de aula                                       |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|   |  |  | 3. Incentiva la participación de los alumnos en actividades de gestión                 |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|   |  |  | 4. Aplica estrategias innovadoras y de investigación educativa                         |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|   |  |  | 5. Destaca en su ejecución curricular  |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|   | Organizacional   | ● Se organiza con sus pares para el logro de objetivos institucionales.<br><br>● Promueve actividades de gestión institucional | 6. Se organiza con sus pares para el logro de las exigencias institucionales.          |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|   |  |  | 7. Plantea actividades de gestión a nivel institucional                                |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|   |  |  | 8. Demuestra habilidades orientadas a la cultura organizacional                        |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|   |  |  | 9. Se interesa por que en la institución educativa se trabaje en equipo                |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|   |  |  | 10. Promueve la planificación sistemática para el desarrollo de actividades propuestas |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|   | Comunitaria  | ● Plantea el logro de alianzas estratégicas.<br><br>● Promueve la participación docente en la proyección comunal.              | 11. Promueve el logro de alianzas estratégicas.  |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|   |  |  | 12. Promueve la participación docente para la toma de decisiones.                      |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|   |  |  | 13. Participa activamente en actividades de proyección comunal                         |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|   |  |  | 14. Promueve el mejoramiento de la imagen institucional                                |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|   |  |  | 15. Busca la integración comunidad – institución educativa                             |                    |             |             | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
| Administrativa  | ● Participa en actividades de gestión educativa.<br><br>● Apoya a la gestión institucional | 16. Participa en actividades propias de la administración educativa.   |  |                    |             | X           |   | X  |  | X  |                                       | X  |   |    |                                   |
|   |  | 17. Apoya la delegación de funciones en la institución   |  |                    |             | X           |   | X  |  | X  |                                       | X  |   |    |                                   |
|   |  | 18. Se interesa por el trabajo de apoyo a la gestión institucional   |  |                    |             | X           |   | X  |  | X  |                                       | X  |   |    |                                   |
|   |  | 19. Procura el trabajo corporativo en la administración de la institución  |  |                    |             | X           |   | X  |  | X  |                                       | X  |   |    |                                   |
|   |  | 20. Apoya la delegación de funciones como parte del éxito de la gestión  |  |                    |             | X           |   | X  |  | X  |                                       | X  |   |    |                                   |

  
 FIRMADO POR: \_\_\_\_\_  
 FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 19322773

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para el clima organizacional.

**OBJETIVO:** Identificar el nivel del clima organizacional


**DIRIGIDO A:** Docentes de educación primaria.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Covea Ocas, Marco Antonio

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestro en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

| ADECUADO                            | INADECUADO               |
|-------------------------------------|--------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EVALUADOR



# MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL

TÍTULO DE LA TESIS: Desempeño docente y clima organizacional en la Institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén, 2019

| VARIABLE   | DIMENSIONES       | INDICADORES  | ÍTEMES  | OPCIÓN DE ESPUESTA  |  |           | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    |  |    |   |    | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDAC. |  |  |
|--|-------------------|--|---|---|--|-----------|---|----|--|----|--|----|---|----|-----------------------------|--|--|
|  |                   |  |   | Malo (1)  | Regular (2)  | Bueno (3) | Relación entre la variable y la dimensión |    | Relación entre la dimensión y el indicador |    | Relación entre el indicador y el ítems |    | Relación entre el ítem y la opción de respuesta |    |                             |  |  |
|  |                   |  |   |   |  |           | SI  | NO | SI   | NO | SI                                     | NO | SI  | NO |                             |  |  |
| CLIMA ORGANIZACIONAL<br><br>Salas (2017) Es la " percepción del trabajador que convive y participa día a día de las actividades en la organización, del buen trato que recibe de los jefes y compañeros de trabajo, de las adecuadas relaciones interpersonales, la comunicación eficaz-eficiente-assertiva, motivación intrínseca-extrínseca trascendente, incentivos, participación, orgullo, compromiso, entre otros. | Trabajo en equipo | • Planificación<br><br>• Ayuda mutua<br><br>• Socialización de saberes     | 1. Trabajo en coordinación con los miembros de mi equipo.                             |   |  |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                             |  |  |
|  |                   |  | 2. Participo en actividades teniendo en cuenta la opinión de los demás miembros.      |   |  |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                             |  |  |
|  |                   |  | 3. Asumo la función designada con responsabilidad.                                    |   |  |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                             |  |  |
|  |                   |  | 4. Organizo el trabajo asignado, con los demás integrantes del equipo.                |   |  |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                             |  |  |
|  |                   |  | 5. Acepto trabajar con los miembros del equipo asignado.                              |   |  |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                             |  |  |
|  |                   |  | 6. Muestro tolerancia cuando un miembro del equipo opina diferente a mí.              |   |  |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                             |  |  |
|  |                   |  | 7. Muestro interés por la organización  |   |  |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                             |  |  |
|  |                   |  | 8. Me gusta la cooperación y la ayuda   |   |  |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                             |  |  |
|  |                   |  | 9. Soy solidario con mis compañeros   |   |  |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                             |  |  |
|  |                   |  | 10. Comparto experiencias con mis pares   |   |  |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                             |  |  |
|  | Coordinación      | • Comunicación estratégica<br><br>• Apertura<br><br>• Participación activa | 11. Coordino con mis compañeros acerca de las actividades institucionales a realizar. |   |  |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                             |  |  |
|  |                   |  | 12. Brindo ideas para realizar el trabajo en equipo.                                  |   |  |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                             |  |  |
|  |                   |  | 13. Los acuerdos tomados se realizan en pleno.  |   |  |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                             |  |  |
|  |                   |  | 14. Participo en forma activa en el equipo que se me ha asignado.                     |   |  |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                             |  |  |
|  |                   |  | 15. Respeto el organigrama institucional para los procesos a realizar.                |   |  |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                             |  |  |
|  |                   |  | 16. Coordino con mis compañeros acerca de las actividades institucionales a realizar. |   |  |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                             |  |  |
|  |                   |  | 17. Me gusta la planificación   |   |  |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                             |  |  |
|  |                   |  | 18. Fomento el trabajo organizado y en equipo   |   |  |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                             |  |  |
|  |                   |  | 19. Evito situaciones que fomenten la desorganización en la institución               |   |  |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                             |  |  |
|  |                   |  | 20. Mis documentos y planes están debidamente organizados                             |   |  |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    |                             |  |  |
|  |                   |  | Satisfacción  | • Nivel de agrado por el individual<br><br>• Nivel de agrado por el desempeño en equipo | 21. Me siento satisfecho de la labor que realizo en la municipalidad           |           |   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    | X                           |  |  |
|  |                   |  |   |   | 22. Percibo que mis necesidades laborales son satisfechas por la municipalidad |           |   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    | X                           |  |  |
|  |                   |  |   |   | 23. La municipalidad premia y reconoce los esfuerzos realizados.               |           |   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    | X                           |  |  |
|  |                   |  |   |   | 24. Muestro empatía a los demás miembros del equipo.                           |           |   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    | X                           |  |  |
|  |                   |  |   |   | 25. Aliento a mis colegas a participar del trabajo asignado.                   |           |   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    | X                           |  |  |
|  |                   |  |   |   | 26. Apoyo a mis compañeros con frases de entusiasmo.                           |           |   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    | X                           |  |  |
|  |                   |  |   |   | 27. Me gozo con el éxito de otros  |           |   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    | X                           |  |  |
|  |                   |  |   |   | 28. Apoyo a los demás en sus proyectos emprendidos                             |           |   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    | X                           |  |  |
|  |                   |  |   |   | 29. Me resulto sentimientos de agrado ante el trabajo desplegado               |           |   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    | X                           |  |  |
|  |                   |  |   |   | 30. Busco la satisfacción personal y profesional                               |           |   |    | X  |    | X                                      |    | X   |    | X                           |  |  |

  
 Marco Antonio Correa Cordero  
 IYEMIS SUBTEM 10-10

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 19322773



### CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE LAS SUSTENTACIÓN DE LA TESIS POR GRADUADO

Tesis: Desempeño docente y clima organizacional en la Institución educativa Zoila Hora de Robles de Chapén, 2019

Bachiller (a): **HORNA SAUCEDO MÓNICA LILIANA**

Fecha: 11 DE ENERO 2020

| CRITERIO DE EVALUACIÓN   | EXCELENTE<br>4   | BUENO<br>3   | REGULAR<br>2  | DEFICIENTE<br>1   | PUNTAJE  |          |          |
|--|--|--|---|---|----------|----------|----------|
|  |  |  |   |   | JURADO 1 | JURADO 2 | JURADO 3 |
| Dominio temático de tesis  | Demuestra dominio de los contenidos plasmados en la tesis  | Demuestra conocimiento superficial de los contenidos plasmados en la tesis   | Tiene ciertas dificultades en el manejo de la información referida a la tesis                     | Entra en contradicciones o presenta lagunas en el manejo de la información temática de la tesis | 3        | 3        | 3        |
| Dominio metodológico   | Demuestra dominio metodológico (incluyendo fundamentos de la elección del método estadístico utilizado y su interpretación de los resultados del análisis estadístico) | Denota conocimiento de aspectos metodológicos pero tiene ciertas dificultades en la interpretación de los resultados estadísticos.           | Tiene ciertas dificultades para el sustento metodológico del trabajo.                             | No argumenta metodológicamente su trabajo o presenta serias deficiencias al respecto.           | 4        | 4        | 4        |
| Dominio de disciplinas afines  | Vincula los resultados de la tesis y sus alcances con contenidos de disciplinas afines, apoyándose en autores  | Establece algún tipo de relación de resultados de la tesis con disciplinas afines, sin apoyarse en autores                                   | Con dificultad sustenta la relación entre el contenido de sus tesis con el de disciplinas afines  | No establece relación de su tesis con las disciplinas afines o lo realiza erróneamente          | 3        | 3        | 3        |
| Planteamiento de propuestas de solución                                | Plantea propuestas de solución viables con fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos  | Plantea propuestas de solución viables con escaso fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos                                     | Plantea propuestas de solución viables sin fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos | No plantea propuestas de solución o son inviables   | 3        | 3        | 3        |
| Autocrítica  | Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista y con fundamento teórico y metodológico  | Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista, señalando los aportes y vacíos, sin fundamento teórico o metodológico | Explica con ciertas limitaciones las contribuciones y vacíos del estudio.                         | Se limita a leer lo que está en la diapositiva sin ofrecer explicación alguna.                  | 3        | 3        | 3        |
| Puntaje obtenido: <u>16</u> Recomendado para publicación ( ) SI ( ) NO |  |  |   |   | 16       | 16       | 16       |

Presidente: **Dra. VILLAVICENCIO PALACIOS LILETTE DEE CARMEN**

Secretario: **Mg. MENDOZA GIUSTI ROLANDO**

Vocal: **Dra. CARRUITERO AVILA NANCY AIDA**

| Calificativo | Veredicto   | DEFINICIÓN   |
|--------------|---|--|
| De 18 a 20   | Aprobar por excelencia recomendación para publicación | Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 18 a 20 |
| De 16 a 17   | Aprobar por unanimidad                                | Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 16 a 17 |
| De 14 a 15   | Aprobar por mayoría                                   | Cuando se aprobado por los tres o dos miembros del jurado y su promedio es como mínimo de 14 a 15      |
| De 00 a 13   | Desaprobar  | Cuando es desaprobado por dos o tres de los miembros del jurado  |